



**Jonna Pakman**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2018

# **ENSIMMÄISTÄ KERTAA YMMÄRRÄN, MITEN OPPIMISTEHTÄVÄT PITÄÄ TEHDÄ, KUN MENTORI SELITTÄÄ MULLE**

**Kokemuksia vertaismentoritoiminnasta**

---

## TIIVISTELMÄ

Jonna Pakman

Ensimmäistä kertaa ymmärrän, miten oppimistehtävät pitää tehdä, kun mentori selittää mulle. Kokemuksia vertaismentoritoiminnasta.

42 s., 5 liitettä.

11/2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin-kampuksella käynnistetyn opiskelijamentoritoiminnan esittely ja arviointi. Mentoritoiminta oli osa Opin portailla Satakunnassa –hankkeen aikana luotua tukirakennetta, jonka tavoitteena oli tukea maahanmuuttajien ja romanien siirtymää toiselta asteelta korkeakoulutukseen. Opinnäytetyö oli kehittämispainotteinen ja muodostui osasuorituksista. Osasuorituksia olivat Diakin mentoritoimintaa käsittelevät infograafi sekä kaksi artikkelia. Mentoroinnin sisältöjä, vaiheita ja havaintoja käsittelevät artikkelit ovat tämän raportin liitteenä.

Syksyllä 2016 käynnistetyn mentoritoiminnan aikana sosionomi- ja sairaanhoitajaopiskelijat toimivat vertaismentoreina korkeakouluopinnoista kiinnostuneille maahanmuuttajille ja romaneille. Mentoritoiminnan tarkoituksena oli välittää korkeakouluopiskelun hiljaista tietoa opiskelijalta toiselle. Opin portailla Satakunnassa –hankkeelle kirjoitettuja artikkeleita varten selvitettiin mentorien ja aktorien kokemuksia mentoritoiminnasta. Artikkelien aineisto koostui aktoreille suunnatusta kyselystä, mentorien teemahaastatteluista ja opinnäytetyön tekijän havainnoista. Aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin ja tuloksia käsitellään niin artikkeleissa kuin opinnäytetyön raportissakin.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että kaikki opiskelijat eivät hyödyntäneet heille tarjottua vertaistukea. Mentorointiin osallistuneet aktorit kuitenkin kokivat saaneensa mentorilta olennaista tietoa suomalaisen korkeakouluopiskelun vaatimuksista ja opiskelun käytänteistä sekä konkreettista apua opinnoissaan. Mentorit kokivat vertaismentorina toimimisen antoisana. Mentoreiden kokemusten mukaan monikulttuurinen ohjausosaaminen ja kulttuurisensitiivinen työote vahvistuivat mentorointiprosessin aikana. Harjoittelujen aikaiset useiden viikkojen poissaolojaksot kampukselta koettiin mentorointiprosessissa haasteeksi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vertaismentorointi mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtämisen ja helpottaa maahanmuuttaja- ja romaniopiskelijoiden korkeakouluopiskelun alkutaivalta. Mentorien ohjaustaidot vahvistuvat ja molempien osapuolten monikulttuurinen osaaminen kasvaa.

Asiasanat: korkeakouluopiskelu, monikulttuurisuus, maahanmuuttajat, romanit, mentorointi

## ABSTRACT

Jonna Pakman

Experiences of peer mentoring in higher education  
to lower thresholds for degree studies

42 p., 5 appendices

11/2018

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The aim of this thesis was to introduce and evaluate the peer mentor programme launched and implemented at Diaconia University of Applied Sciences in Pori. The purpose of the mentoring process was to pass on tacit knowledge of higher education studies from the mentor to the mentee and to enhance the mentees' smooth transition from the secondary level studies to higher education. The mentors were Degree Programme students in Social Services or Nursing and the mentees were immigrant or Romani students interested in completing a higher education degree in Finland.

This thesis was development-oriented and qualitative methods were used in gathering and analyzing of data. The material was collected by a survey to find out the mentees' experiences. The mentors' experiences were gathered by using a semi structured themed interview. Observations were used to corroborate the results of the survey and interviews. The mentor programme was a part of culturally sensitive support structure designed during the project 'On steps to learning in Satakunta'. The thesis consisted of an infographic and two articles covering the structure and the process of the mentor programme.

The results showed that the participants, the mentees found the mentoring useful and that mentoring had benefitted their studies. The mentors found mentoring their peers rewarding especially, they stated that they became more confident in multicultural guidance and were better equipped to implement cultural sensitivity as a professional method. The long absences from the campus due to practical placements, however, were found to be challenging for the mentoring process.

Students with immigrant or Romani background can be unfamiliar with the Finnish education system. Based on the findings of this thesis and as a conclusion, peer mentoring enables the passing of tacit information and can be an effective support method at the beginning of higher education.

Key words: higher education, multiculturalism, immigrants, Romani, mentoring

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPIN PORTAILLA SATAKUNNASSA –HANKE .....	8
2.1 Hankkeen tausta ja tavoitteet.....	8
2.2 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset .....	9
3 MONIKULTTUURISTA VERTAISTUKEA JA MENTOROINTIA.....	11
3.1 Kulttuurisensitiivisyys.....	11
3.2 Monikulttuurinen ohjaus.....	11
3.3 Vertaisryhmämentorointi.....	12
3.5 Aktori .....	13
3.6 Mentorointi Opin portailla Satakunnassa –hankkeessa .....	14
3.7 Maahanmuuttaja.....	15
4 KOKEMUKSET JA HAVAINNOT AINEISTOKSI.....	16
4.1 Päiväkirja.....	16
4.2 Teemahaastattelu.....	17
4.3 Kysely.....	18
4.4 Osallistuva havainnointi.....	19
5 OPINNÄYTETYÖN OSASUORITUKSET .....	21
5.1 Infograafi .....	22
5.2 Opiskelijat mentoreina –artikkeli.....	23
5.3 Tunnelmia mentoritoiminnan loppuessa –artikkeli.....	25
6 TULOKSET .....	28
6.1 Mentorien ajatuksia .....	28
6.2 Aktorien kokemuksia .....	30

7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	32
7.1 Luotettavuus .....	33
7.2 Eettisyys .....	34
8 POHDINTA .....	35
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	43
Liite 1 Opiskelijat mentoreina -artikkeli .....	43
Liite 2 Tunnelmia mentoritoiminnan loppuessa -artikkeli .....	52
Liite 3 Teemahaastattelun runko .....	58
Liite 4 Kysely mentoritoimintaan osallistumisesta.....	59
Liite 5 Analyysipolku .....	61

## 1 JOHDANTO

”Osallisuus ja osallisena oleminen tarkoittavat jokaisen oikeutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja yhteiskunnan kehitykseen.” (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos i.a.1)

Tämän päivän yhteiskunta korostaa osallisuutta ja elinikäistä oppimista. Tämä on erityisesti vähemmistöjen osalta haastavaa niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Teen opinnäytetyöni Opin portailla Satakunnassa –hankkeelle, jossa olen koko hankkeen ajan vastannut mentoritoiminnan käynnistämisestä ja koordinoimisesta. Opin portailla Satakunnassa -hanke edistää maahanmuuttajataustaisten ja romanien koulutuksellista tasa-arvoa, syrjimättömyyttä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Tämä lisää sosiaalista ja kulttuurista kestävyttä (Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma 2016, 5).

Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat selkeästi aliedustettuja ryhmiä korkeakoulutuksessa. Suurimmat esteet toisen asteen koulutuksesta korkeakouluasteelle siirtymiselle ovat puutteelliset taidot korkeakoulutasoisessa suomen kielessä sekä verkko- ja monimuoto-opiskeluun vaadittavissa oppimisvälineiden ja –menetelmien hallinnassa. (Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma 2016, 5.) Suurimmalla osalla maahanmuuttajista on opiskelutaustaa. Vaikka maahan muuttaneella olisi taustalla korkeakouluopintoja, ei työllistyminen Suomen työmarkkinoille ole itsestään selvää (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, 18).

Romanien koulutustaso on noussut merkittävästi viimeisten 60 vuoden aikana. Perusopetuksen päättötodistuksen saa nykyisin noin 80 % romaneista mutta luki- ja korkeakoulutus on yhä harvinaista. (Opetushallitus 2016.) Kun koko väestöstä korkeakoulututkinnon on suorittanut yli 50 %, on vastaava osuus romaniväestön keskuudessa vain 8 %. (Opetushallitus 2015, 66.) Opin portailla Satakun-

nassa –hankkeen tavoitteena on sujuvoittaa maahanmuuttajien ja romanien siirtymää toiselta asteelta korkeakouluun, vahvistaa heidän osallisuuttaan sekä koulutuksellista tasa-arvoa. Tämän toteutumiseksi hankkeessa on luotu korkeakouluvalmiuksia edistävä kulttuurisensitiivinen tukirakenne. (Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma 2016, 3.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä opiskelijamentoritoiminta on tämän tukirakenteen osa.

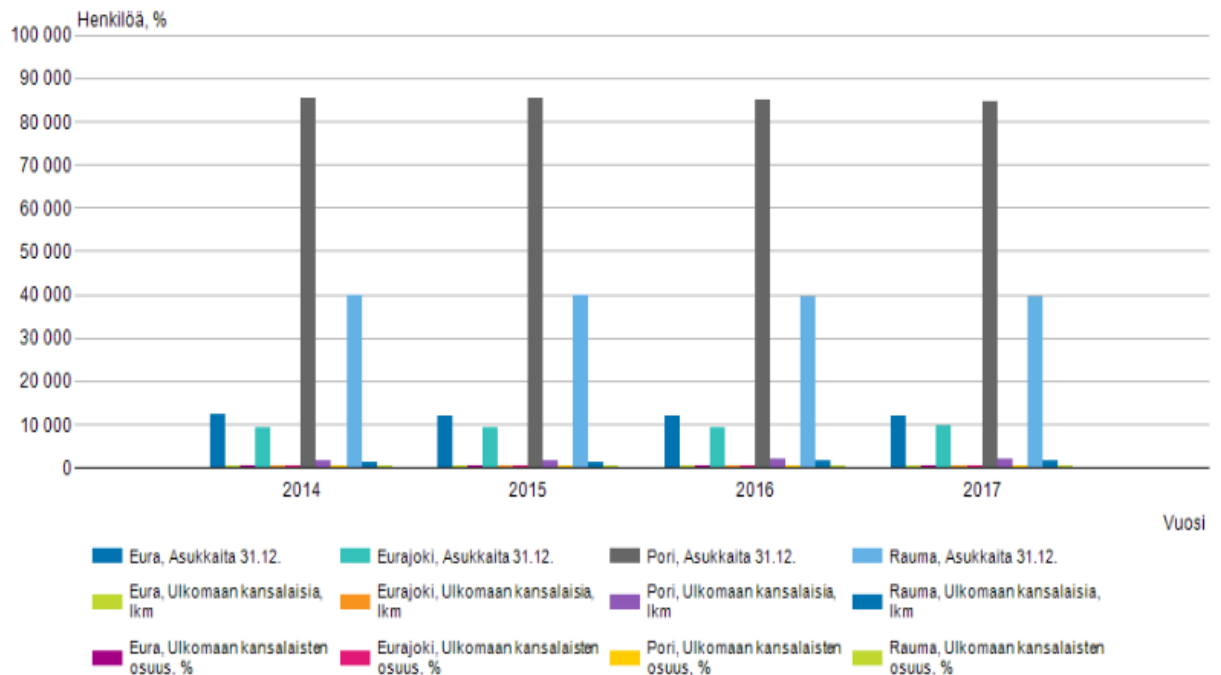
Opinnäytetyöni aiheeksi valitsin opiskelijamentoritoiminnan kokemusten esittelyn Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak). Tämä opinnäytetyö on kehittämispainotteinen ja sen päätavoite on hankkeen aikana käynnistetyn mentoritoiminnan kuvaus ja arviointi. Työ on kirjoittamistani artikkeleista sekä muusta hanketoiminnan aikana tekemästani kirjallisesta materiaalista koostuva reflektiivinen raportti, jonka havaintojen toivon palvelevan niin Opin portailla Satakunnassa –hankkeen tulosten esittelyä kuin muutakin Diakin hanketoimintaa. Uuden toiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen vaativat resursseja, joten hyväksi koettuja malleja kannattaa hyödyntää. Myös haasteista ja epäonnistumisista voidaan oppia, siksi niitä ei kannata sivuuttaa. Diakin linjaus on, että jokaiseen hankkeeseen toivotaan opiskelijoiden osallisuutta. Hankkeissa opiskelijat voivat tehdä yksittäisiä tai laaja-alaisia oppimis- tai kehittämistehtäviä, suorittaa opintoihinsa kuuluvia harjoitteluita tai tehdä opinnäytetöitä. Tämä tukee työelämälähtöistä opiskelua. Olen saanut opiskelijan ja työntekijän kaksoisroolissa Diakista uskokseni moniulotteisemman kuvan, kuin suurin osa muista opiskelijoista. Hanke työ on Diakissa keskeistä TKI-toimintaa (tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta), ja voin hyödyntää hankkeen aikana oppimaani monipuolisesti tässä opinnäytetyössä.

## 2 OPIN PORTAILLA SATAKUNNASSA –HANKE

Opinnäytetyön aihepiiri on ajankohtainen, sillä maahanmuuton jatkuva kasvu ja sitä seuraava monikulttuurisuuden lisääntyminen on tuonut painetta edistää maahanmuuttajien korkeakoulutusta. Tällä hetkellä vain pieni osa maahanmuuttajista etenee korkeakouluopintoihin asti, mikä johtuu suureksi osaksi riittämättömistä kieli- ja opiskeluvalmiuksista. Maahanmuuttajien kohdalla tarvitaan siis uusia ratkaisuja korkeakouluopintoihin pääsemiseen ja niissä menestymiseen.

### 2.1 Hankkeen tausta ja tavoitteet

#### Väestö 31.12. muuttujina Alue, Tiedot ja Vuosi



Lähde: Tilastokeskus

KUVIO 1. Väestö 31.12. Eura, Eurajoki, Pori ja Rauma. Vuodet 2014-2017. (Tilastokeskus. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain 1990-2017.)



Maahanmuuttajien määrä Satakunnan alueella on kasvanut maltillisesti viimeisten vuosien aikana. Eurajoella ulkomaan kansalaisten osuus kuntalaisista on noussut 1,5 %:sta 4 %:iin, joten siellä muutos on ollut huomattava. Porissa ulkomaan kansalaisia on ollut koko mainitulla ajanjaksolla määrällisesti eniten (1680 henkilöä vuonna 2014 ja 1916 henkilöä vuonna 2017) mutta ulkomaalaisten osuus koko asukaslukuun suhteutettuna on vertailun pienin (2,1 % vuonna 2014 ja 2,3 % vuonna 2017). Maahanmuuttajien vahva kieli- ja kulttuurituntemus olisi merkittävä voimavara myös Satakunnan alueen palveluita kehitettäessä. Opin portailla Satakunnassa –hankkeen tarve on tunnustettu myös merkittävien valtakunnallisten toimijoiden, kuten Valtioneuvoston ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tahoilta. Muun muassa Valtioneuvoston periaatepäätös Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategia tukee hankkeen tavoitteita (Sisäasiainministeriö 2013, 13, 19).

Opin portailla Satakunnassa -hanke on kolmevuotinen ja se käynnistyi Diakin Porin kampuksella vuoden 2016 alussa. Hankkeen osatoteuttajia ovat Satakunnassa toimivat ammatilliset oppilaitokset Länsirannikon Koulutus Oy WinNova ja Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu. Lisäksi hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Satakunnan alueen vastaanottokeskukset, Rauman seudun katuläheytys, Porin monikulttuuriyhdistys ja Suomen Punainen Risti. Hankkeessa tuotetaan kulttuurisensitiivisen tukirakenteen lisäksi helposti saavutettavaa digitaalista materiaalia Suomen koulutusmahdollisuuksista keskeisillä maahanmuuttaja- ja pakolaiskielillä, kuten arabia, persia, turkki, kurdi, englantia ja venäjä.

## 2.2 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on maahanmuuttotyön erityislaatuisuuden ja kulttuurien monimuotoisuuden korostaminen. Toivon opinnäytetyön osoittavan, miten vertaismentorointi voi tukea niin korkeakouluissa opiskelevia maahanmuuttajia ja romaneja kuin oppilaitoksen opetusta ja opinto-ohjaustakin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat: 1. Millaisena mentorit kokivat mentori-toiminnan ja opiskelun yhdistämisen? 2. Millaisia olivat aktorien kokemukset mentoroinnista? 3. Miten mentorointia voitaisiin Diakissa jatkossa kehittää?

Tulosten jakaminen kuuluu olennaisesti kehittämistyön vaiheisiin. Hankkeessa käynnistetyn opiskelija- tai vertaismentoritoiminnan näkyväksi tekeminen oli yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista. Kehittämistyön tutkimuksellisuutta tuodaan esiin kehittämistä edistävien ja sitä kuvaavien julkaisujen kautta. Julkaisujen kohdeyleisöjä ovat tiedeyhteisöjen sijaan käytännön työtä tekevät yhteisöt, jotka voivat oppia hankkeen kokemuksista. (Ojasalo, Moilanen & Ritolahti 2009, 46.) Kehittämistyötä tulisi tehdä näkyväksi ja sen tuloksia esitellä koko kehittämisprosessin ajan. Opin portailla Satakunnassa –hankkeessa tuotetut opinnäytetyöt, omani mukaan lukien, ovat osa tulosten jatkuvaa arviointia ja kehittämistyön näkyväksi tekemistä. Artikkelini ovat osa hankkeen loppujulkaisua, jota levitetään kunkin hanketoteuttajan omissa verkostoissa ja Satakunnan alueen maahanmuuttotyötä tekeville tahoille, minkä lisäksi se julkaistaan Diakin julkaisusarjassa, joka on valtakunnallinen levityskanava.

### 3 MONIKULTTUURISTA VERTAISTUKEA JA MENTOROINTIA

Opinnäytetyöni pääpaino on mentoroinnissa ja kuvailen tässä luvussa mentorointiin liittyviä käsitteitä. Keskityn raportissa hankkeen aikana toteutettuun vertaisryhmämentorointiin. Lisäksi esittelen mentoroinnin avainkäsitteet ja määritelmät myös maahanmuuttajien ja kulttuurisensitiivisyyden näkökulmasta.

#### 3.1 Kulttuurisensitiivisyys

Kulttuuritausta vaikuttaa ihmisen käsitykseen elämän tärkeistä asioista (Kunelius 2015, 10). Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa halua ja kykyä kohdata ja ymmärtää eri taustoista tulevaa ihmistä. Lähtökohta kulttuurisensitiiviselle toiminnalle on ymmärtää oman kulttuuritaustan vaikutukset omiin asenteisiin. Myös kärsivällisyys ja avoimuus sekä tiedon etsintä lisäävät kulttuurisensitiivistä valmiutta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos i.a.2.) Samalla se on tietoutta siitä, että kulttuuri vaikuttaa jokaiseen ja ettei mitään kulttuuria arvoteta muita paremmaksi. Kulttuurisensitiivisyys on myös kykyä olla herkkä ja avoin toisen kulttuurin edustajia kohdatessa. Kulttuurisensitiivisessä työtavassa on olennaista tunnistaa ja tunnustaa asiakkaan kulttuuritausta, arvomaailma ja maailmankuva ja sen vaikutukset luottamuksellisen asiakassuhteen saavuttamiseksi (Kunelius 2015, 11).

#### 3.2 Monikulttuurinen ohjaus

Monikulttuurisella ohjauksella tarkoitetaan toiminnallista viitekehystä, joka on monikulttuurisen ajattelun sekä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden tietoista huomioimista oppilaitosten käytännöissä. Monikulttuurisen ohjauksen kautta halutaan varmistaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten oppilaiden erityistarpeiden riittävä huomioiminen ohjauksen ja opetuksen järjestämisessä. Monikulttuurisessa ohjauksessa on kyse sellaisten toimintojen ja järjestelyjen kokonaisuudesta, joilla edistetään eri kieli- ja kulttuuritaustaisten oppilaiden opiskeluvälineiden kehitystä ja tuetaan heitä uuteen sosiaaliseen, kulttuuriseen ja pedagogiseen ympä-

ristöön sopeutumisessa. Monikulttuurisen ohjauksen edellytyksenä on oppilaitoksen tietoisuus siellä vallitsevasta valtakulttuurista, sen arvoista, perinteistä ja toimintatavoista. (Opetushallitus 2011, 7.) Tämä on kulttuuritietoisuutta, joka on suoraan yhteydessä edellisessä kappaleessa käsittelemääni kulttuurisensitiivisyyteen.

### 3.3 Vertaisryhmämentorointi

Vertaisryhmämentoroinnissa mentorilla on useita ohjattavia samanaikaisesti. Vertaisryhmämentorointi sopii opetuslalle ja korkeakouluihin, sillä näissä ympäristöissä molemmilla osapuolilla on osaamista, mikä mahdollistaa molemmin puolisen osaamisen jakamisen ja toisilta oppimisen. Vertaisryhmämentorointi mahdollistaa kokonaisvaltaisemman – opiskelijälähtöisen – ammatin oppimisen tutkimisen, kuin mitä oppitunneilla voidaan toteuttaa. (Sillanpää 2015.) Samoin opintososiaalisiin etuuksiin, opiskeluyhteisöön, sosiaalisiin suhteisiin ja opiskelijan arjen haasteisiin voidaan keskittyä vertaisten kesken. On parhaimmillaan voimauttavaa huomata, että monet murheet ja pohdinnat ovat yhteisiä. Ihanteellisessa tilanteessa vertaisryhmämentorointi tarjoaa foorumin reflektiiviselle oppimiselle, jossa toteutuu ammattikorkeakoulupedagogiikka (Sillanpää 2015).

Opiskelun ja työelämätietouden sosiokonstruktiivinen integroituminen tarkoittaa, että vertaisten välisissä keskusteluissa mentorin ja ryhmän monimuotoinen tieto ja kokemus yhdistyvät. Mentorointiprosessin aikana opiskelijat voivat oppia menetelmän, joka mahdollistaa paremman sopeutumisen työelämään. Aktori voi prosessin aikana oppia käänteismentorointia, eli jakamaan omaa tuoretta tietoa ja osaamista kokeneemmille työntekijöille. (Sillanpää 2015.) Mentoroinnin kautta opittuja työtapoja voi hyödyntää esimerkiksi työelämässä uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

### 3.4 Mentori

Mentori on perinteisessä mentorisuhteessa kokeneempi osapuoli, joka jakaa osaamistaan, erityisesti hiljaista tietoa, kokemattomalle aktorille (Juusela 2010, 4). Mentorin toimenkuva on samansuuntainen työnohjaajan, tutorin, konsultin tai valmentajan tehtävien kanssa. Mentorin rooli on kuitenkin enemmän vuorovaikutuksellinen kuin ammatillinen. (Juusela 2010, 5). San Franciscon yliopistossa toimivan mentorointiohjelman mukaan mentorin tulisi tukea aktoria tunnistamaan ja asettamaan niin henkilökohtaisia kuin ammatillisiakin tavoitteita. Mentori auttaa prosessin aikana aktoria vahvistamaan luovaa ajattelua, tiimityö- ja päätöksentekotaitoja sekä tutkimaan erilaisia uravaihtoehtoja. Mentorilta odotetaan aktiivisuutta ja sosiaalisuutta ja valmistautumista sovittuihin tapaamisiin ja teemoihin. (University of San Francisco 2014, 4–5.) Mentori on siis enemmän suunnan näyttäjä kuin valmentaja. Tässä opinnäytetyössä mentori tarkoittaa Diakin sosiaali- tai terveystieteiden opiskelijaa, joka on opinnoissaan aktoreita pidemmällä.

### 3.5 Aktori

Aktorilla tarkoitetaan yleensä mentorointiprosessin kokemattomampaa osapuolta, jolle kokeneempi opiskelija toimii mentorina (Väestöliitto i.a.). Aktori on myös koko mentoroinnin ytimessä. Mentoroinnin lähtökohtana ja tavoitteena on aktorin kehittymisen edistäminen (Juusela 2010, 15). Hankkeessamme toteutetussa mentoriohjelmassa aktorit ovat romaneja ja maahanmuuttajia, jotka ovat lähiaikoina hakeutumassa korkeakoulutukseen tai ovat muuten kiinnostuneita korkeakouluopinnoista Suomessa. Osa aktoreista on jo tullut valituksi tutkinto-opiskelijoiksi Diakiin. Aktori on mentorointisuhteessa oppijana aktiivisessa roolissa ja hänen on oltava halukas ottamaan vastaan valmennusta ja palautetta (Juusela 2010, 4). Oppiminen toteutuu parhaiten, kun siihen on henkilökohtainen tarve ja kun oppimisessa voi edetä omassa tahdissaan. Oppimisen ydintekijöitä ovat itse tekeminen ja oivaltaminen. (Juusela 2010, 5.) Mentorointi lähtee käytännössä aktorin tarpeista. Joskus aktori ei tunnista omia tavoitteitaan tai tarpei-

taan tai hän ei osaa sanoittaa niitä. Tällaisessa tilanteessa mentoritoiminnan fokus tulisi olla näiden tarpeiden löytämisessä. (Kupias & Salo 2014, 23–24.) Aktiivinen aktori on rohkeasti oma itsensä, avoin uusille ideoille, halukas kehittämään itseään ja hänellä on valmius käsitellä omia tunnetilojaan (Juusela 2010, 18). Tällaisen aktorin ohjaus on mentorille antoisaa.

### 3.6 Mentorointi Opin portailla Satakunnassa –hankkeessa

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys on mentorointi. Tässä opinnäytetyössä keskityn vertaismentorointiin, jota hankkeemme opiskelijamentorointi on. Hankkeemme mentoroinnin periaatteet ja tavoitteet ovat yleisiä, myös muuta mentorointia koskevia. Maahanmuuttajien työuramentorointia toteuttavan Väestöliiton Womento-hankkeen sivujen mukaan ”mentorointiohjelmat parantavat yhteiskunnan valmiuksia ottaa vastaan ulkomailta tulleet osaksi suomalaista työelämää ja arkea sekä tukevat maahanmuuttajien osallisuutta” (Väestöliitto 2017. Maahanmuuttajat. Mentorointi. Tukea koulutettujen maahan muuttaneiden työllistymiseen.).

Lähtökohtana Opin portailla Satakunnassa –hankkeen mentoritoiminnassa oli, että Diakin tutkinto-opiskelijat toimivat vertaistukena ja rinnalla kulkijoina maahanmuuttaja- ja romaniopiskelijoille. Mentorien tehtävänä oli muun muassa välittää hiljaista tietoa Suomen korkeakoulussa opiskelusta ja antaa neuvoja oppimistehtävien tekemiseen, harjoittelupaikan etsimiseen sekä muihin konkreettisiin tilanteisiin. Tämän toivottiin tukevan niin aktoreita kuin mentoreitakin. Mentoroinnin aikana molempien osapuolten sosiaalinen verkosto laajenee ja monikulttuurinen osaaminen kasvaa, mikä mahdollistaa työelämässä tärkeän kulttuurisensitiivisen työotteen kehittymistä niin mentoreille kuin aktoreillekin.

Käytännössä mentorit ovat prosessin aikana olleet mukana muun muassa hankkeen järjestämissä koulutuskokonaisuuksissa, joissa he ovat toimineet ikään kuin opettajien työparina täydentäen teoriaa käytännön esimerkeillä opiskelijan näkökulmasta. Hankkeen järjestämissä maahanmuuttaja- ja romanitaustaisille tut-

kinto-opiskelijoille suunnatuissa tukipajoissa mentorit ovat auttaneet aktoreita oppimistehtävien tekemisessä, antaneet vinkkejä harjoittelupaikoista, työn, perheen ja opintojen toimivasta yhdistämisestä sekä oppimistyyleistä ja opiskelutavoista. Lisäksi mentorit ovat ratkoneet aktorien kanssa esimerkiksi tietokoneisiin ja verkko-oppimisympäristöön liittyviä pulmia.

### 3.7 Maahanmuuttaja

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan yleensä Suomeen muuttanutta henkilöä, joka aikoo jäädä maahan vähintään vuodeksi (Maahanmuutto i.a.). Maahanmuuttajakäsitteellä viitataan kaikkiin eri perustein Suomeen muuttaneisiin (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos i.a.3). Hankkeemme kohderyhmää ovat pääasiassa ne maahanmuuttajat, jotka ovat syntyneet Suomen ulkopuolella mutta myös niin sanotut toisen polven maahanmuuttajat, joiden toinen tai molemmat vanhemmista ovat muuttaneet Suomeen ennen lapsen syntymää. Laissa kotoutumisen edistämisestä maahanmuuttajalla tarkoitetaan *Suomeen muuttanutta henkilöä, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnetyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti* (L1386/2010). Laki määrittelee myös että maahanmuuttajan omaehtoista opiskelua on tuettava, joten tällä on laissa määritellyin perustein oikeus työttömyysetuuteen opiskelujen aikana (L1386/2010). Ammattikorkeakoululain mukaan maahanmuuttajalle voidaan antaa sellaista maksutonta koulutusta, jonka tavoitteena on korkeakouluopiskelun edellyttämien kielellisten ja muiden valmiuksien saavuttaminen (L932/2014)

## 4 KOKEMUKSET JA HAVAINNOT AINEISTOKSI

Tämä kehittämispainotteinen opinnäytetyö on olemassa olevan tutkitun tiedon ja hankkeesta saadun kokemuksen yhdistämistä uudeksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyön tuotoksia ovat osasuoritukset, joissa teoria ja kokemus on yhdistetty helposti lähestyttäväksi tekstiksi. Käyttämäni aineistonkeruumenetelmät ovat luonteeltaan kvalitatiivisia ja ne palvelevat kehittämistehtävää.

Vaikka tämä opinnäytetyö ei ole tutkimuksellinen, olen käyttänyt laadullisen tutkimuksen menetelmiä aineiston analyysin pohjana. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa tähdätään tutkittavan asian laadun, ominaisuuksien ja merkitysten kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otanta on usein pienehkö, mikä heikentää tutkimuksen luotettavuutta. (Jyväskylän yliopisto. Koppa. Menetelmäpolkuja humanisteille. Tutkimusstrategiat. Laadullinen tutkimus). Tässä opinnäytetyössä käsittelemiini artikkeleihin olen kerännyt kokemuksia mentoreilta, aktoreilta ja mentoritoimintaa seuranneilta opettajilta ja koonnut ne yhteen. Olen käyttänyt muissa Diakin hankkeissa tuotettuja kokemuksia ja havaintoja työni tukena sekä tarkastellut niitä suhteessa muihin tutkimuksiin ja teoriaan.

### 4.1 Päiväkirja

Päiväkirja on tehokas työväline havaintojen järjestelmälliseen keräämiseen (Ojasalo ym. 2009, 42). Olenkin hyödyntänyt päiväkirjaa mentorointiohjelman toimintojen ajallisessa jäsentämisessä ja osallistuvan havainnoinnin kautta keräämäni aineiston analysoinnin tukena. Kirjasin päiväkirjaan havaintojani muun muassa mentoriryhmien kommunikaatiosta ja ilmapiiristä. Tein huomioita myös osapuolten aktiivisuudesta ja motivaatiosta sekä mahdollisista toimintaan sitoutumisen haasteista. Tarkastelen päiväkirjan avulla mentoroinnin sisältöjen lisäksi kokemuksellista näkökulmaa.



Päiväkirjan muistiinpanoista olen tarkastellut myös oman työni kannalta tärkeitä toimintoja, kuten mentorointiprosessin ja sen sisältöjen suunnittelua sekä mentoreiden rekrytoinnin haasteita ja etenemistä. Haasteiden esille tuominen on ollut tärkeää toiminnan arvioinnin ja kehittämisen osalta. Käsittelen mentoritoiminnan haasteita ja kehittämisen kohteita artikkelien (liite 1 ja liite 2) lisäksi tämän raportin pohdinnassa.

Mentoroinnin alussa ostin kaikille mentoreille muistiinpanovälineet ja kannustin heitä kirjoittamaan mentoroinnin kokemuksia, tunnelmia ja havaintoja ylös. Itse tein muistiinpanoja omien aktorieni kanssa keskustellessani sekä mentoreiden ohjauksen ja muiden mentoritoiminnan tapahtumien yhteydessä. Päiväkirjasta olen tätä raporttia kirjoittaessani katsonut muistiinpanoja mentoroinnin periaatteista, mentoriohjelman etenemisestä ja omasta roolistani toiminnan koordinaattorina.

#### 4.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu valikoitui yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä tavoitteeni oli ymmärtää mentoreiden kokemuksia mahdollisimman monipuolisesti. Teemahaastattelu on myös sopiva menetelmä vähemmän tunnetun aiheen tai ilmiön tutkimiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelin neljää hankkeessa toiminutta mentoria Diakissa marraskuussa 2017 ja tammikuussa 2018. Tutkittaviksi tulee valita sellaisia ihmisiä, joilta arvellaan parhaiten saatavan aineistoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastatteluun valitsin mentoreita, jotka olivat olleet aktiivisesti mukana mentoritoiminnassa ja joiden uskoin osaavan pohtia teemoja laajasti. Laadin itselleni pienen rungon haastatteluja varten. (liite 3) Teemahaastattelussa ei käytetä tarkkoja kysymyksiä vaan haastattelun annetaan kulkea vapaasti niin, että kaikki suunnitellut aiheet käydään läpi (Eskola & Vastamäki 2007, 27-28).

Nauhoitin haastattelut matkapuhelimen nauhurilla ja litteroin ne jälkikäteen kirjalliseen muotoon. Nauhoituksen aineistoa oli noin kahden tunnin verran ja sen litterointi kesti kaksi työpäivää. Tutkimustehtävä ja tutkimusote vaikuttavat litteroinnin tarkkuuteen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 139). Tämän opinnäytetyön tutkimusotteen kannalta sanatarkka litterointi ei ehkä olisi ollut tarpeellista, sillä tutkimuskohteena olivat mentorien kokemukset, eivät sanamuodot. Käytän artikkelissani kuitenkin joitain sitaatteja, joista välittyy mielestäni olennaisia näkökulmia mento-roinnista. Litteroinnin tarkistettuani hävitin tallenteet ja jaottelin litteroidun aineiston teemoittain siten, että ne linkittyivät tutkimuskysymyksiini. Teemoihin jakaminen tarkoittaa, että aineisto luokitellaan ja jäsennetään helpommin tulkittaviin osiin. Teema-alueiden erittely ja sisäisen jäsennyksen lopullinen muoto voi vaatia useitakin analysointivaiheita. Tutkijan tehtävä on karsia tutkimustehtävän kannalta epäolennainen aineisto ja poimia siitä keskeisimmät käsitteet. (Kiviniemi 2007, 80.) Käytännössä etsin aineistosta merkitysrakenteita ja muodostin niistä yhtenäisiä kategorioita. Tarkastelin myös miten kategoriat mahdollisesti liittyvät toisiinsa.

### 4.3 Kysely

Kysely on lähtökohtaisesti sopivampi menetelmä määrälliseen kuin laadulliseen tutkimukseen. Valitsin sen kuitenkin yhdeksi aineistonkeruun menetelmäksi artikkeleita valmistellessani, sillä sen avulla tietoa saa kerättyä tehokkaasti. Tyypillisiä tapoja toteuttaa kysely ovat postitse lähetettävät tai internetissä täytettävät kyselylomakkeet. Tällöin vastaaja täyttää lomakkeen itse. Kysely voidaan toteuttaa myös puhelimitse tai kasvokkain, jolloin kyselyn täyttää haastattelija. Henkilökohtaisesti toteutettavissa kyselyissä kontakti saattaa vääristää vastauksia. (Ojasalo ym. 2009, 108–109.) Työni puolesta olen ollut tekemisissä kaikkien aktorien kanssa jossain mentoritoiminnan vaiheessa. Koska kyse oli artikkelien kirjoittamisen lisäksi oman työni kehittämisestä, halusin aktorien totuudenmukaiset kokemukset esiin. Siksi toteutin kyselyn lomakkeilla, jotka he saivat täyttää itsenäisesti ja palauttaa nimettöminä. Uskoin näin saavani rehellisempiä vastauksia mento-roinnin onnistumisista, haasteista ja kehittämisen kohteista.

Kysymyslomakkeen laatimiseen tulee käyttää harkintaa. Vastaamiseen saisi kulu enintään 15 – 20 minuuttia. Lisäksi kysymysten tulisi olla olennaisia tutkimuksen kannalta ja mahdollisimman selkeitä sekä yksiselitteisessä muodossa. (Ojasalo ym. 2009, 116.) Koska tuotin kyselyn maahanmuuttajataustaisille informanteille, muotoilin kysymykset mahdollisimman selkein sanamuodoin (liite 4). Testasin lomakkeen omaan tuttavapiiriini kuuluvilla maahanmuuttajilla. Kyselyyn vastanneet aktorit opiskelevat suomenkielistä korkeakoulututkintoa, joten luotin heidän selviävän kyselystä itsenäisesti. Koska kyselyn otanta on aktorien vähäisestä määrästä johtuen pieni ja halusin taata vastaajien anonymiteetin, en kysynyt vastaajien taustatietoja, kuten ikä, kansalaisuus tai sukupuoli. Samasta syystä viitataan kyselyn tuloksiin teemalähtöisesti ja yleistävin sanamuodoin ”aktorit kokivat” tai ”koettiin”.

#### 4.4 Osallistuva havainnointi

Koko hankkeen ajan olen käyttänyt havainnointia yhtenä menetelmänä kokemusten keräämiseen. Havainnointi on luonteva menetelmä yksilön toimintaa ja ihmisten välistä kommunikaatiota koskeviin kehittämistehtäviin. Havainnoinnin avulla voi täydentää kyselyjen ja haastattelujen kautta saatavia vastauksia. Havainnoinnin etu on luonnolliseen toimintaympäristöön pääsy. Samalla syntyy kuva siitä, toimiiko ihminen niin kuin on sanonut toimivansa. Havainnointi on hyvä menetelmä myös kielellisiä vaikeuksia omaavien tai sellaisten tutkittavien kohdalla, jotka välttelevät suoraa vastaamista. (Ojasalo ym. 2009, 103.) Kielellisten haasteiden ja kulttuuristen kommunikaatiotyylien vuoksi aktorit sopivat edellä mainittuun ryhmään. Maahanmuuttotyössä sanattomalla viestinnällä on kokemukseni mukaan merkittävä rooli ja se on usein luotettavampaa kuin sanallisen viestin tulkinta.

Havaintoni olen dokumentoinut päiväkirjaan. Havaintojen avulla pystyn vertaamaan toiminnan, kehollisen ilmaisun ja sanallisen viestinnän suhteita, niissä ilmeneviä yhtäläisyyksiä tai mahdollisia ristiriitaisuuksia. Havainnointi on ollut olennaista etenkin aktorien ja mentorien välistä kommunikaatiota seurattessani. Havaintomuistiinpanojen avulla oli mahdollista täydentää haastattelujen ja kyselyjen

kautta saamaani materiaalia. Havainnoin erityisesti aktorien ja mentoreiden välistä vuorovaikutustilanteita, suhteiden dynamiikkaa, kommunikaation sujuvuutta sekä mahdollisia ristiriitoja sanallisessa ja sanattomassa viestinnässä. Koska olen toiminut hankkeessa itsekin mentorina, olen ollut säännöllisesti itse osana vuorovaikutustilanteita. Havainnointini on siis ollut osallistuvaa. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija on välillä aktiivisena osallistujana tutkittavan kohteen toiminnoissa ja toisinaan vain tarkkailee (Grönfors 2015, 152; Ojasalo ym. 2009, 105).

## 5 OPINNÄYTETYÖN OSASUORITUKSET

Opinnäytetyö voi olla Diakissa perinteinen monografia tai koostua osasuorituksista. Opinnäytetyön osasuoritukset, tässä opinnäytetyössä artikkelit ja infograafi, edustavat samaa aihepiiriä, mutta aihetta tarkastellaan niiden avulla eri näkökulmista. Opiskelija kerää ja analysoi aineiston tarkoituksenmukaisesti. (Gothóni, Hyväri, Karjalainen, Kivirinta, Kolkka & Vuokila-Okkonen 2016.) Kirjoitin hankkeen aikana ammatillisia artikkeleja, jotka ovat rakenteeltaan vapaamuotoisempia, kuin tieteelliset artikkelit. Ammatillinen artikkeli sopii esimerkiksi työelämässä toteutetun selvityksen tai hankkeen tulosten käsittelyyn. Ammatillisen artikkelin kirjoittaminen sopii myös aloittelevalle ammattilaiselle, sillä alan tuorein tieto ja näkemys voivat olla uraa aloittelevalla tai opiskelevalla. (Suikkala & Ala-Vaikko i.a.)

Artikkelini ovat tiiviitä kuvauksia hankkeessa käynnistetystä mentoritoiminnasta ja sen aikana tehdyistä havainnoista. Mentoritoiminnan ydinajatuksena oli välittää suomalaisen korkeakouluopiskelun hiljaista tietoa eri kieli- tai kulttuuritaustasta tuleville opiskelijoille, jotta heidän olisi helpompaa tutustua suomalaiseen opiskelukulttuuriin ja työelämän käytäntöihin sekä sopeutua uuteen opiskeluyhteisönsä. Artikkeleista olen nostanut tähän raporttiin myös mentorien monikulttuurisen ohjaustaidon vahvistumisen ja kulttuuritietoisuuden kasvun näkökulman. Hankkeen aikana järjestettyjen erillishakujen kautta Porin-kampukselle valittiin maahanmuuttaja- ja romanitaustaisia tutkinto-opiskelijoita kahteen sairaanhoitaja- ja yhteen sosionomiopiskelijaryhmään. Heterogeenisemmän opiskelijaryhmän opetuksessa ja ohjauksessa oppilaitokselta kaivataan uudenlaista ajattelua ja toimintatapojen muokkausta. Artikkelini pohjautuvat hankkeen aikana syntyneisiin kokemuksiin niin monikulttuurisesta ohjauksesta, kulttuuritietoisuudesta kuin vertaismentoroinnistakin.

Oli kiinnostavaa, joskin haasteellista, valita perinteisen monografian sijaan erilainen toteutustapa. Opinnäytetyöni artikkelien aineiston keruu alkoi heti hankkeen

alkaessa. Opinnäytetyön aiheen oli sovittu jo keväällä 2016 liittyvän mentoritoimintaan mutta sen tarkempi sisältö ja toteutustapa valikoitui vasta syksyn 2017 aikana. Päiväkirjan lisäksi artikkelien aineisto muodostui aktoreille tekemästani kyselystä, mentorien teemahaastattelusta, osallistuvasta havainnoinnista sekä muista palautteista. Valtaosa artikkelien tekstistä perustuu kyselyn ja teemahaastattelujen avulla tuottamiini aineistoihin. Hankkeessa toimineiden opettajien palautteet mentoritoiminnasta ovat olleet vapaamuotoisia ja olen kerännyt niitä suullisesti tai sähköpostilla.

### 5.1 Infograafi

Koska mentoriohjelma on Diakissa uusi, käytettävissäni ei toiminnan alussa ollut valmiita malleja tai materiaaleja. Hankkeen kuluessa olen kokemusten, haastattelujen ja palautteiden myötä saanut kerättyä perustietopaketin, jonka halusin muokata visuaaliseen ja selkeään muotoon, jota voisin hyödyntää hanke-esitteilyssä. Erilaiset seminaarit ja tapahtumat ovat hyvä tilaisuus esitellä hankkeen tapahtumia, tuotteita ja sisältöjä. Esitteet, posterit ja muu selkeä ja kompaktissa muodossa oleva materiaali toimii näissä parhaiten. Eri vaihtoehtoja mietittyäni valitsin esitemuodoksi infograafin. *”Infograafi (tietograafi, infografiikka) on tiedon visualisointia niin, että tieto on helpompi ja nopeampi omaksua kuin esimerkiksi tekstimuotoisena”* (Itä-Suomen yliopisto 2015). Tarkoitus on, että infograafia silmäilemällä ymmärtää nopeasti sen sisällön, siksi teksti on tiivistä ja vain pääkohdat kirjoitetaan.

Olen hanketoiminnan aikana esitellyt hanketta ja mentoritoimintaa muun muassa hankkeen omassa seminaarissa, Eurooppa-päivänä ESR-hankkeiden yhteisessä tapahtumassa Porissa sekä Diakin yhteisillä kehittämispäivillä ja Diakin Porin-kampuksen uusille opiskelijaryhmille. Infograafi on ollut esillä Helsingin-kampuksella henkilökunnan kehittämispäivillä sekä Porin-kampuksella opiskelijoiden tiloissa ja jää muiden hankkeen aikana tuotettujen materiaalien tapaan Diakonia-ammattikorkeakoulun haltuun. Se voidaan lisäksi julkaista hankkeen loppujulkaisussa, johon työstämme materiaalia koko hankkeen ajan.

Infograafin alkuun kirjoitin tiiviisti muutamalla lauseella opiskelijamentoroinnin pääsisällöt, kuten vertaistuen, opiskelumaailman ilmiöiden tutkimisen ja kulttuurien vuoropuhelun. Halusin mentoreiden kokemuksiin mukaan sellaiset kommentit, jotka ovat innostavia ja markkinointi- ja esittelytarkoitukseen parhaiten sopivia. Kommenteista nostin esiin monikulttuurisen näkökulman, vuorovaikutustaitojen kehittymisen, oman osaamisen vahvistumisen ja opiskelijan mahdollisuuden osallistua hanketoimintaan. Opettajien kommentteista esille nousi vertaisnäkökulma. Opettajat kokivat mentorien roolin olevan toimiva erityisesti korkeakouluopiskeluun ja sosiaali- ja terveysalan ilmiöihin liittyvän ajantasaisen, tuoreen tiedon välittämisessä sekä heidän esimerkeissään opiskelu- ja arkielämän yhdistämisestä. Aktorien kommenteissa korostuvat muun muassa sosiaalinen ulottuvuus, kaikilla ei ole mentorin lisäksi muita suomalaisia ystäviä. Kynnys avun pyytämiseen mentorilta on matalampi kuin opettajalta kysymiseen, mikä näkyy myös aktorien kommenteissa. Mainitsin infograafissa myös mentoroinnin mahdollisuuden toimia opetuksen ja opinto-ohjauksen tukena. Opiskelijan näkökulma opiskelun ilmiöihin on erilainen kuin opettajien, siksi vertaisuus tuo mentorointiin tärkeän ulottuvuuden. Infograafin loppuun tiivistin joitain mentoroinnin haasteita.

## 5.2 Opiskelijat mentoreina –artikkeli

Ensimmäisen artikkelini alussa käyn läpi vertaismentorointia sekä sen periaatteita ja eroavaisuuksia perinteiseen mentorointiin verrattuna. Esittelen hankkeemme mentorointia, sen roolijakoa ja mentoroinnin muodon valikoitumista. Käytännössä ryhmämuotoinen mentorointi valikoitui toteutustavaksi, koska mentoreita ei saatu rekrytoitua yhtä paljon kuin aktoreita, jotta suunnittelemani pari-mentorointi olisi toteutunut. Kuvaan myös vertaismentoroinnin tavoitteita ja mahdollisuuksia. Käyn pääpiirteittäin läpi vertaismentoroinnille ominaisia voimasuhteita sekä dialogista prosessia eli tiedon yhteistä rakentamista.

Kaikki konkreettinen tekeminen motivoi aktoreita hyödyntämään mentoreiden apua ja siten mahdollisti osaltaan mentoreiden monikulttuuristen ohjaustaitojen vahvistumisen. Mentorien tehtävät olivat hankkeen aikana moninaisia ja toimim-

taa oli Diakin Porin-kampuksen lisäksi Raumalla Sataedun tiloissa. Aktoreille tarjottiin myös mahdollisuus etäohjaukseen, jotta apua voisi saada nopeammin esimerkiksi tehtävien tekoon. Etäohjausta hyödynsivät vain harvat aktorit, joten ehkä kynnys lähettää sähköpostia oli kuitenkin liian korkea. Ohimennen on ymmärrettävästi helppo kysyä ja selventää asioita. Tämä ei kuitenkaan vähäisen lähiopeuksen vuoksi toteutunut toivotusti. Opiskelun termit, käytännöt ja digitaaliset oppimisympäristöt ovat olleet osalle hankkeen aktoreista vieraita ja näissä mentorit ovat luontevia opastajia.

Pohdin artikkelissa, miten mentorointi voisi toimia Diakissa sujuvammin. Vapaaehtoistyö ja esimerkiksi hankkeissa toteutettavat tehtävät pitäisi saada sisällytettyä opintoihin nykyistä luontevammin. Ehkä opetussuunnitelman joustavuutta voisi lisätä. Merkittävimpiä haasteita oman työni näkökulmasta ovat olleet monimuoto-opiskelun epäsäännöllinen ja kiireinen arki, kuten mentoreiden harjoittelujaksojen aikaiset pitkät poissaolot kampukselta. Olen pohtinut mentoreita rekrytoidessani vapaaehtoistyöhön sitoutumisen haasteita. Konkreettisempaan ja kestoltaan tiiviiseen kokonaisuuteen olisi ehkä helpompi sitoutua. Vapaaehtoistyö ei saisi hidastaa opintojen etenemistä vaan sen tulisi tukea sitä. Toisaalta vastikkeellisuus ei ole mentoroinnissa yksiselitteistä. Osa mentoreista on kokenut koulutukset, seminaarit, ohjauskokemuksen sekä kohtaamiset ja yleisen oppimisen parhaana palkkiona. He olisivat olleet valmiita toimimaan mentoreina myös ilman suoranaista hyötyä opintoihinsa. Toiset taas ovat kaivanneet mentoroinnista jotain konkreettista vastiketta, jotta omat opinnot edistyisivät nopeammin. Kysyntä ja tarjonta eivät aina kohtaa. Osa mentoreista toivoi ja hyödynsi perehdytystä, ohjausta sekä tarjottuja lyhytkoulutuksia. Toiset taas eivät osallistuneet mihinkään ylimääräiseen. Kun toiminnan volyymit ovat jo lähtökohtaisesti pienet, tulee pohtia, onko kustannustehokasta järjestää esimerkiksi koulutusta yhdelle tai kahdelle opiskelijalle, ja millainen ohjaus palvelee mentoria, jos muita osallistujia ei ole.

Kyselyn vastausten perusteella noin kolmasosa hankkeen kautta Diakiin tutkinto-opiskelijoiksi valituista maahanmuuttajista ja romaneista on hyödyntänyt mentorien apua jossain vaiheessa opintojaan. Mentoroinnissa aktiivisesti mukana olleet



aktorit olivat pääsääntöisesti aktiivisimpia osallistumaan myös hankkeen järjestämiin tukipajoihin. Mentorointiin osallistuneiden aktorien palautteissa nousi toistuvasti esiin vertaisnäkökulma. Aktorit ymmärsivät, ettei opettajien aika riitä vähäisen lähiopetuksen aikana ohjaustyöhön, ja kuitenkin monet asiat tai pulmat ovat yhteisiä muillekin opiskelijoille. Tällaisissa tilanteissa mentorit ovat olleet hyödyksi. Opettajien kommentteista välittyi kokemus siitä, että mentorointi voi tukea opetusta ja opinto-ohjausta. Mentoreiden avulla aktorit voivat suunnitella omia opintojaan, harjoittelupaikkojen valintaa ja omaan oppimiseensa liittyviä haasteita. Mentorit osaavat myös ohjata oppimistehtävien tekemisessä ja olla tukena opintojaksojen aikana.

### 5.3 Tunnelmia mentoritoiminnan loppuessa –artikkeli

Toinen artikkeli on tiivis katsaus mentoritoiminnan lähtökohtiin, suunnitteluun ja taustatyöhön sekä toiminnan aikana tehtyihin havaintoihin ja niihin perustuviin kehittämisenkohteisiin. Tuon tekstissä esiin omia odotuksiani toiminnan alkuvaiheilta sekä mentoritoiminnan esittelyä ja mentorien rekrytoinnin vaihteita. Käyn nopeasti läpi myös omia tuntemuksiani opiskelijan ja hanketyöntekijän roolien yhdistämisestä.

Hankesuunnitelmassa vastuulleni on kirjattu mentoritoiminnan suunnittelu, organisointi sekä kaikki käytännön järjestelyt. Mentorien rekrytointi oli tarkoitus toteuttaa yhteistyössä opiskelijakunta O’Diakon kanssa. Tämä yhteistyö ei kuitenkaan hankkeen alussa yrityksistäni huolimatta käynnistynyt. Hyödynsin kuitenkin Oulun-kampuksella toimineen Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen mentoritoiminnan koordinaattorin kokemuksia heti oman työni alkuvaiheessa. Häneltä sain hyviä neuvoja muun muassa mentorien rekrytointiin ja käytännön järjestelyihin, vaikka hankkeiden yksityiskohdissa oli myös paljon eroavaisuuksia. Oulun mentoritoiminnan koordinaattori osallistui etäyhteydellä hankkeemme ensimmäisten mentorien alkuperehdytykseen. Yhteistyömme jatkui koko Oulun-kampuksen hankkeen ajan, ja havaintojen ja kokemusten jako hyödynsi uskoakseni meitä molempia. Helsingin-kampuksen Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään –hankkeessa tehdyt havainnot olivat yhdensuuntaisia Porin ja Oulun

hankkeiden havaintojen kanssa. Erityisesti kokemukset mentorien rekrytoinnin haastavuudesta olivat kaikissa hankkeissa yhteneväisiä. (Nuottila 2018, 52; Mietinen 2018, 14.) Aihe mietitytti meitä kaikkia ja oli helpottavaa kuulla, että ilmiö ei koskenut vain omaa työtäni.

Korkeakouluun valmentavien koulutuskokonaisuuksien yhteydessä tapahtunut mentorointi oli säännöllisempää kuin myöhemmin Diakin tutkinto-opiskelijoille järjestetty mentoritoiminta, mikä näkyi mentoreiden aktiivisuudessa ja palautteissa. Näissä koulutuskokonaisuuksissa mentorit olivat mukana lähes jokaisella lähiopetuskerralla, ja heidän roolinsa opetuksen lisänä oli näkyvämpi. Näin mentorit ja aktorit saivat konkreettisen kuvan mentoroinnin mahdollisuuksista, ja mentori-aktorisuhteet muodostuivat syvemmiksi kuin osaksi etäohjauksena toteutunut Diakin tutkinto-opiskelijoiden mentorointi. Mentorit saivat tässä toteutuksessa toimia lähiopetuksessa aktiivisessa roolissa, mikä mahdollisti paremmin myös heidän ammatillisen kehittymisensä.

Artikkelia kirjoittaessani yhteistyö O´Diakon kanssa oli vasta suunnitteilla. Porinkampuksen opiskelijakunnan sain lopulta mukaan mentoritoiminnan kehittämiseen syksyn 2018 alussa. Yhteisenä kokeiluna järjestämme tutorien ja mentorien päivystyksen kampuksella parillisten viikkojen maanantaisin. Ajatuksena on, että päivystysaikana paikalla on aina mentoreita ja tutoreita, joiden kanssa opiskelijat voivat keskustella mistä tahansa opiskeluun tai arkeen liittyvästä. Toivoimme, että tämä lisäisi yhteisöllisyyttä ja vertaisuuden kokemuksia opiskelijoiden kesken. Ensimmäiset kolme päivystyskertaa ovat kuitenkin olleet hiljaisia, ja olen pohtinut, onko opiskelijoilla tarvetta tällaiselle toiminnalle.

Mentoritoiminnassa tulee panostaa mentorien perehdytykseen ja ohjaukseen. Erilaiset seminaarit, lyhytkoulutukset, tutustumiskäynnit ja ohjaustapaamiset muodostavat oman kokemukseni mukaan toimivan kokonaisuuden. Kaikki eivät kaipaa tai hyödynnä tarjottua ohjausta vaikka uskon, että niiden kautta saisi kokonaisvaltaisemman kuvan mentoroinnista. Kaikessa vapaaehtoistoiminnassa ohjaus ja vertaistuki ovat tärkeitä, niin myös mentoroinnissa. Kokemusten jakaminen opettaa ja toisaalta helpottaa, sillä omat haasteet saattavat olla tuttuja

muillekin. Omien voimavarojen ja ajankäytön miettiminen ennen mentoriksi ryhtymistä on koettu tärkeäksi. Innostus on toki hyvä asia mutta etukäteen olisi hyvä miettiä, miten vapaaehtoistyö onnistuu opintojen ja mahdollisen opintojen aikaisen työllistymisen edetessä. Yhteydenpito sosiaalisen median palveluissa on joustavaa ja nopeaa. Lisäksi se on yhteisöllisempää kuin esimerkiksi sähköpostilla viestiminen. Suljettu Facebook-ryhmä on meidän hankkeessamme koettu toimivaksi viestintävälineeksi mentorien kesken. Myös aktorien suuntaan viestiminen on sujuvaa Facebookissa, sillä mentorit ovat samassa foorumissa tavoitettavissa joko julkisesti tai yksityisviestillä.

Artikkelin lopulla tuon esiin mentoritoiminnan onnistumisen hetkiä ja palautteita. Niistä voi päätellä, että toiminta on ollut antoisaa sekä siihen osallistuneille mentoreille että aktoreille. Aktorien mielestä mentoreille on paikkansa erityisesti opiskeluun liittyvän hiljaisen tiedon välittäjinä. Mentorit pohtivat, mitä itse vieraassa kulttuurissa eläessä mahdollisesti kaipaisivat ja kulttuurien erityispiirteet konkretisoituivat monissa mentoritoiminnan kohtaamisissa.

## 6 TULOKSET

Hankkeessa käynnistetyn opiskelijamentoritoiminnan tavoitteena oli tarjota vertaistukea maahanmuuttaja- ja romanitaustaisille opiskelijoille. Vaikka maahanmuuttajataustaisella opiskelijalla olisi taustalla korkeakouluopintoja jostain muusta maasta, saattavat suomalainen koulutusjärjestelmä ja korkeakouluopiskelun käytänteet olla vieraita. Opiskelijamentoroinnin tavoitteina olivat myös mentorin monikulttuuristen vuorovaikutustaitojen, kulttuurisensitiivisen työtöteen ja ohjaustaitojen kehittyminen.

Mentoritoimintaa on Opin portailla Satakunnassa -hankkeen aikana käsitelty yhden aktoriryhmän osalta toisessa opinnäytetyössä (Arvela 2017). Lisäksi mentoointia on arvioitu ja tutkittu Diakin Oulun-kampuksen Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla –hankkeessa (Nuottila 2018) sekä Helsingin-kampuksen Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään –hankkeessa (Miettinen 2018).

### 6.1 Mentorien ajatuksia

Mentorien kokemuksia kartoittaakseni toteutin teemahaastattelun neljälle mentorille. Analyysivaiheessa jaottelin litteroidut haastatteluaineistot teemoittain (liite 5). Koska otanta oli pieni ja tarkoitus oli selvittää toiminnan arvioinnin kannalta mentorien olennaisimpia kokemuksia, valitsin analyysiin ne teemat, jotka tulivat esiin jokaisessa haastattelussa. Seuraavat teemat toistuivat kaikkien haastattelujen kokemuksissa: kohtaamiset, tietoisuus kulttuurista ja sen vaikutuksista toimintaan, passiivisen aktorin kanssa toimiminen sekä ajankäytön haasteet.

Kohtaamiset olivat jokaisen mentorin mielestä antoisimpia kokemuksia mentoiminnan aikana. Mentorien motivaatiota kasvattivat muun muassa konkreettinen auttaminen ja uusien taitojen, kuten selkokielen käyttämisen ja monikulttuurisen osaamisen vahvistuminen. Antoisana pidettiin uusien ystävien saamista ja erilaisten elämäntarinoiden jakamista. Mentorit pitivät tärkeänä, että he saivat kertoa aktoreille asioita, joita olisivat itse halunneet kuulla opiskelujen alkuvai-

heessa. Mentorit pitivät myös heille järjestettyjä lyhytkoulutuksia, ohjaustapaamisia ja tutustumiskäyntejä tarpeellisina. Neljä mentoria kävi tutustumassa aikuisille maahanmuuttajille järjestettävään kotoutumiskoulutukseen. Käynti oli onnistunut. Mentorit olivat aktiivisesti mukana oppitunneilla ja toimivat kouluttajien toiveiden mukaisesti. Tutustumiskäynnillä mentorit saivat uuden näkökulman suomen kielen opettamiseen ja opiskeluun.

Mentoritoiminnan yhdistämisen opiskeluun mentorit kokivat haastavana. Vain pieni osa mentoreista ja aktoreista asui Porissa opiskelujen aikana, minkä vuoksi useimpien ei ollut helppo käydä etäopiskeluviikkojen ja harjoittelujaksojen aikana kampuksella. Useiden viikkojen mittaiset harjoittelujaksot koettiin mentoroinnin suurimmaksi haasteeksi. Aktorit eivät myöskään paria poikkeusta lukuun ottamatta olleet yhteydessä mentoreihin sähköpostin välityksellä. Mentorit pitivät harmillisena, etteivät pystyneet osallistumaan toimintaan niin aktiivisesti, kuin olisivat halunneet. Mentorointi koettiin siis tärkeäksi ja antoisaksi mutta oma opiskelu, työ ja muu arki oli laitettava etusijalle.

Mentorointi perustuu kommunikaatioon ja henkilökohtaiseen kontaktiin, ei siis ole ihme, että pitkät poissaolot kampukselta tekevät mentoroinnista haasteellista. Vertaisryhmämentoroinnissa sopiva tapaamisrytmi olisi kaksi tuntia kuussa (Juu-sela 2010, 10). Tämä ylittyi ensimmäisenä toimintavuonna, jolloin mentorit olivat läsnä aktorien lähiopetuksessa viikoittain. Nämä mentori-aktorisuhteet muodostuivat myös luottamuksellisemmiksi kuin suurin osa muista mentorisuhteista. Myöhemmin mentoritoiminnan aikana tapaamiset olivat epäsäännöllisempiä.

Toinen haasteellisena pidetty asia oli passiivisten aktorien mentorointi. Mentorit pettyivät, kun aktorit eivät osallistuneet aktiivisesti tukipajoihin, joissa mentoreilla olisi ollut aikaa ohjata ja olla vierellä. Tukipajoissa kävi vain pieni osa aktoreista, eivätkä edes kaikki heistä kaivanneet mentorin tukea. Mentorit kokivat turhauttavana avun ja tuen tarjoamisen, kun sitä ei otettu vastaan. Aktorien roolia olen käsitellyt tarkemmin luvussa 3.3. Mentoreiden kokemukset vahvistavat teoriaa passiivisen aktorien ohjaamisen haastavuudesta.

## 6.2 Aktorien kokemuksia

Aktorien kokemuksia tutkiakseni lähetin kyselyn 20:lle erillishakujen kautta opiskelijaksi valitulle maahanmuuttajalle ja romanille. Täytettyjä lomakkeita palautui vain yksitoista. Alhainen vastausmäärä heikentää opinnäytetyön tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta. Kyselyyn vastanneiden aktorien määrä oli kuitenkin yhteneväinen mentorointiin osallistuneiden aktorien kanssa. Oletan, että vastamatta jättäneet aktorit olivat pääosin niitä, jotka eivät osallistuneet mentorointiin, ja joilla ei siten ollut omakohtaista kokemusta toiminnasta.

Aktoreille antoisinta oli hiljaisen tiedon saaminen. Kyselyn vastauksissa toistui kokemus siitä, että mentorit osasivat kertoa juuri niistä asioista, jotka olivat kulloinkin aktorin opinnoissa oleellisimpia. Lisäksi aktorit kokivat mentorien puhuvan opiskelijan kielellä. Aktorit kokivat saaneensa apua mentorilta erityisesti oppimistehtävien tekemiseen. Aluksi mentorit selittivät, mitä oppimistehtävien tavoitteet konkreettisesti tarkoittavat sekä miten tehtävien tekeminen kannattaa aloittaa ja aikatauluttaa. Diakissa, kuten Suomen oppilaitoksissa muutenkin, suositaan tiimitehtäviä. Niiden tekemiseen aktorit kokivat saaneensa vinkkejä ja tukea mentoreilta. Tentteihin lukeminen oli yksi aktoreita etukäteen mietityttänyt asia ja tenttiin valmistautuminen onkin aktorien vastausten mukaan ollut helpompaa mentorien neuvojen avulla. Mentorien apu koettiin tärkeäksi erityisesti lähdeviitteiden, Diakin asetteluiden sekä kirjoittamisen sujuvuuden osalta. Aktorit mainitsivat saaneensa mentorilta apua myös harjoittelupaikan etsimisessä ja hakemisessa.

Kaikille aktoreille ei ollut opiskelujen alussa selvää, mihin apua tarvitsisi. Parin aktorin vastausten mukaan oli vaikea pyytää tai vastaanottaa apua, sillä alussa kaikki tuntui vaikealta. He uskoivat, että opintojen edetessä alkaa huomata, mihin asioihin kaippaa eniten tukea ja missä pärjää itse. Kyselyssä selvisi myös, että osalla aktoreista kynnys kysyä asioita julkisesti on korkea. Monissa kulttuureissa kasvojen säilyttäminen koetaan niin tärkeäksi, ettei omaa epävarmuutta haluta näyttää. Toisaalta joidenkin aktorien oli omien sanojensa mukaan helppo myöntää tarvitsevansa taustansa vuoksi enemmän tukea.

Sitäkin pidettiin tärkeänä, että mentorit muistuttivat opiskelun alun olevan kaikille opiskelijoille haastavaa. He myös valoivat uskoa siihen, että tehtävistä, tenteistä, harjoitteluista ja opiskelusta kokonaisuudessaan kyllä selviää. Osa aktoreista kaipasi neuvoja opiskelun ja vanhemmuuden yhdistämisen haasteisiin. Suurella osalla Porin-kampuksen opiskelijoista on lapsia, joten aihe koskettaa monen arkea. Kaikilla aktoreilla ei ole suurta turvaverkkoa lähellä, ja opiskeluasioista haluaisi puhua sellaisen kanssa, joka ymmärtää ilmiötä omakohtaisesti. Tässä mentoreiden mainittiin olleen apuna. Tieto siitä, että apua ja tukea on saatavilla, koettiin lohdullisena. Apua on helpompi pyytää, kun tietää, keneltä voi kysyä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vaikka hankkeen mentoritoiminta oli pienimuotoista, oli se monilta osin toivotun suuntaista. Mentorit toimivat linkkinä opiskelijoiden ja opettajien välillä, tuoden opetuksessa saadun teorian lähelle käytäntöä. He välittivät suomalaisen korkeakouluopiskelun hiljaista tietoa aktoreille ja olivat avoimia uusien toimintatapojen kokeiluun sekä oppimaan prosessissa itse.

Mentorien kokemukset olivat keskenään hyvinkin samansuuntaisia. Etenkin toiminnan haasteet olivat kaikille yhteisiä. Opiskelu, työ, aika ja sen vähyyys sekä muut elämän sanelemat ehdot vaikuttivat jokaisen mentorointiprosessiin. Oman panoksen antaminen prosessille oli turhauttavaa, kun aktorit eivät ottaneetkaan toivotussa määrin tarjottua tukea ja ohjausta vastaan. Toisaalta pienetkin onnistumiset kannattelivat niin, että toimintaan haluttiin sitoutua. Parhaimmillaan mentorit olivat mukana toiminnassa noin 1,5 vuotta. Siinä ajassa he saivat mentorin roolissa kokea monenlaisia tilanteita, tavata useita aktoreita ja käsitys maahanmuuttajien sekä romanien haasteista koulutuspoluilla ja työllistymisessä ehti syventyä.

Mentorit saavuttivat palautteen mukaan useita toiminnan alussa asetettuja toiveita ja tavoitteita. Mentorit kokivat monikulttuurisen osaamisensa vahvistuneen. Kulttuurisensitiivinen työote alkoi muotoutua erilaisten kohtaamisten myötä ja monikulttuuristen ohjaustilanteiden kautta mentoreille avautui uudenlainen näkökulma Suomen koulutusjärjestelmään. Diakin opiskelukäytänteiden selkeyttäminen ja oppimistehtävissä tukemisen lisäksi osa mentoreista ehti auttaa aktoreita korkeakouluun valmentavan koulutuksen alussa toteutettavassa henkilökohtaisen opetussuunnitelman laatimisessa, muusta maasta hankitun tutkinnon rinnastamisprosessissa ja tutkinto-opiskeluun liittyvän ahot-hakemuksen (aiemmin hankittu osaaminen) tekemisessä. Mentorointi on työelämässä yleistyvä käytäntö. Uskon, että tässä hankkeessa kerätty kokemus on antanut mentoreille valmiudet toimia vastaavanlaisissa ohjelmissa myös tulevaisuudessa.



Opiskelijamentoritoiminnan lähtökohtana oli tarjota romani- ja maahanmuuttajaopiskelijoille vertaistukea. Suomalaisen peruskoulun ja toisen asteen koulutuksen käyneille korkeakouluopiskelussa tarvittavat verkko- ja monimuoto-opiskelutaidot ovat pääsääntöisesti ainakin ajatuksen tasolla tuttuja. Kaikissa maissa erilaisia oppimistyyliä ei välttämättä ole käsitelty, minkä vuoksi osalla maahanmuuttajaopiskelijoista oppimistaidot ovat puutteelliset tai vanhentuneet ja käsitys omista vahvuuksista oppimisessa vieras. Vertaismentoroinnin toivottiin toimivan matalan kynnyksen apuna ja tukena. Aktoreilta saatujen palautteiden perusteella ne aktorit, jotka osasivat tai halusivat pyytää mentorilta apua, tulivat nähdyksi ja kuulluksi. Mentorit osasivat tsemptata, ohjata ja konkreettisesti auttaa aktoreita. Mentoreilta aktorit saattoivat kysyä epäselviä asioita moneen kertaan, mitä he eivät opetuksessa olisi kehdanneet tehdä.

Hankkeen kokemusten pohjalta on jo syntynyt havaintoja kehittämistarpeista monikulttuurisuuden huomioimisesta ammattikorkeakoulutuksessa sekä korkeamman tason suomen kielen opetuksen tarpeesta Satakunnassa. Korkeakouluopiskeluun vaadittava suomen kielen taitotaso on vaikea saavuttaa ilman kielikoulutusta. Hankkeiden kautta maahanmuuttajille suunnattuja korkeakouluopintoihin valmentavia koulutuksia on joustavaa järjestää. Eri alojen korkeakouluopiskelijat voisivat kasvattaa monikulttuurista osaamistaan esimerkiksi toimimalla mentorina tällaisissa koulutuksissa.

## 7.1 Luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä lisäävät työskentelyprosessin kuvaus ja valintojen perusteleminen (Gothóni ym. 2016). Aihe valikoitui oman vastualueeni ja Opin portailla Satakunnassa –hankkeen tarpeiden pohjalta. Olen valinnut aineiston ja tulosten tuottamisen kannalta toimivat tiedonhankinnan ja kehittämistyön menetelmät. Lisäksi olen ottanut huomioon aiheen kannalta olennaisen lainsäädännön, suhteeni informantteihin sekä sen, kenelle ja miksi kehittämistyötä on tehty. Olen perustellut valintani käyttämieni menetelmien kohdalla.

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää pieni otanta. Osallistavan havainnoinnin kautta keräämäni aineisto vahvistaa kuitenkin teemahaastattelujen ja kyselyjen tuloksia, mikä parantaa tulosten luotettavuutta. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös se, että olen koonnut aineiston sieltä, missä ilmiö, tässä tapauksessa mentorointi, esiintyy (Gothóni ym 2016). Kokemusten kerääminen ja tarkastelu niin mentorien, aktorien kuin opettajienkin näkökulmasta vahvistaa myös työni luotettavuutta. Olen itse toiminut hankkeessa sekä opiskelijan että hanketyöntekijän roolissa, mikä tuo lisää ulottuvuuksia omaan perspektiiviini. Koen, että mukanaoloni hankkeessa sen alusta asti on mahdollistanut sen, että kaikki tässä työssä käsittelemäni mentoritoiminnan kokemustieto on ensikäden tietoa. Analyysin aikana olen verrannut saamiani tuloksia Diakin muissa hankkeissa saatuihin tuloksiin. Tulosten vertailu ja niiden yhteneväisyys lisäävät opinnäytetyöni tulosten yleistettävyyttä.

## 7.2 Eettisyys

Diakin tutkivan kehittämisen ohjeistuksen mukaan opinnäytetyön raportti tulee laatia niin, ettei siitä aiheudu haittaa kehittämistyöhön osallistuville. Työn tekijän ja tutkimukseen osallistuvan välinen riippuvuussuhde voi aiheuttaa opinnäytetyölle eettisen ristiriidan (Gothóni ym. 2016). Mentorin ja mentoritoiminnan koordinaattorin roolieni vuoksi vuorovaikutussuhteeni aktoreihin voidaan katsoa auttaja-autettava –suhteeksi. Vähentääkseni siitä johtuvan ristiriidan mahdollisuutta, keräsin aktorien vastaukset nimettömänä kyselynä ilman tunnistetietoja. Pidän tärkeänä sitä, että informanteille lupaamani anonymiteetti toteutuu. Siksi olen jättänyt aineistosta pois kaikki sellaiset merkinnät ja sanamuodot, joiden perusteella mentorin tai aktori olisi mahdollista tunnistaa. Olen myös poistanut digitaaliset tallenteet ja kirjalliset palautteet asianmukaisesti ja huolehtinut, etteivät ne ole missään vaiheessa olleet muiden saatavilla. Käyn raportissani vuoropuhelua omien pohdintojeni ja teorian välillä. Jotta teoria erottuu omista ajatuksistani, olen merkinnyt käyttämäni lähteet raportin tekstiin ja lähdeluetteloon Diakin ohjeiden mukaisesti. Siten myös lukija voi ne löytää.

## 8 POHDINTA

Lähtökohta tähän opinnäytetyöhön oli ehkä poikkeuksellinen. Hankkeen koko elämänkaaren kokeminen sekä hanketyön yhdistäminen opiskeluun mahdollistivat minulle vahvan kokemuspohjan aiheeseen. Olen kerännyt paljon aineistoa kahden ja puolen vuoden aikana, ja jouduin pohtimaan opinnäytetyön rajausta melko pitkään. Kuten aiemmin raportissa totesin, oli artikkeliopinnäytetyön toteuttaminen myös haastava valinta, sillä vastaavia on Diakissa tehty vain vähän eikä opinnäytetyön edetessä nousseihin kysymyksiin ollut aina suoria vastauksia tai esimerkkejä.

Opinnäytetyön tavoitteina oli kuvata hankkeen mentoritoimintaa ja arvioida sen aikana saatuja kokemuksia, sekä kehittämisen kohteita. Koska mentoritoiminta käynnistettiin hankkeessa, ei valmista toimintamallia ollut. Vaikka hanke mahdollisti hyvinkin vapaasti uusien ideoiden kokeilun, olisi valmis runko auttanut esimerkiksi mentorien rekrytoinnin ja mentoritoiminnan alun organisoinnin osalta. Hanketyön vahvuus on notkeudessa, siinä voidaan tarttua nopeastikin sellaisiin kohdalle osuviin ilmiöihin ja tilanteisiin, joihin tutkinto-opetus ei taivu. Näkisin, että tulevia opiskelijoiden laajaa osallisuutta edellyttäviä hankkeita varten Diakissa olisi hyvä laatia yhdenmukaiset raamit hanketyön ja opiskelun yhdistämisestä. Tämä helpottaisi niin hanketyöntekijöitä opiskelijoita rekrytoitaessa kuin lehtoreita opintopisteitä ja opintosuorituksia mietittäessäkin. Lisäksi opiskelijoiden olisi helpompi lähteä hankkeisiin mukaan, kun käytänteet olisivat yhtenäiset.

Olen itse osallistunut mentorina tai mentoritoiminnan koordinaattorin roolissa lähes kaikkiin tilaisuuksiin, joissa mentorit ovat olleet mukana. Mentorien ja aktorien väliset vuorovaikutustilanteet ovat havaintojeni perusteella näyttäneet pääosin vaivattomilta. Mentorit ovat mielestäni osanneet toimia sensitiivisesti erilaisista kulttuureista tulevia aktoreita kohdatessaan. He ovat havaintojeni mukaan myös tarvittaessa kysyneet aktorilta, miten tämä haluaisi toimittavan. Mentorit ovat työnohjauksellisissa tilanteissa osanneet sanoittaa tunteitaan ja katsoa tapahtumia ja perustella toimintaansa reflektiivisesti. Mentorille olennainen avoimuus, ilmiöiden tutkimisen ja auttamisen halu ovat näkyneet mentorien toiminnassa.

nassa. Mentorit ovat antaneet myös rakentavaa palautetta toimintaa kehittääkseen. Aktorien ja mentorien kohtaamiset ovat näyttäytyneet antoisina ja niistä olen saanut positiivista palautetta niin aktoreilta kuin mentoreiltakin.

Mentoritoiminnan aikana minulle on syntynyt muutamia ajatuksia, joita voisi mentoritoimintaa vakiinnutettaessa ottaa huomioon. Koska mentoreiden kokemusten mukaan mentorointi oli haastavaa yhdistää opiskeluun, tulisi opinnollistamista kehittää edelleen. Opiskelijoiden pitkien harjoittelujaksojen aikana mentorointi jää tauolle. Mietin, voisiko harjoittelupaikoilta edellyttää mentorina toimivien kohdalla pientä joustoa esimerkiksi harjoittelun aikaisiin työvuoroihin ja –aikaan liittyen, jotta mentorointi voisi jatkua tauotta myös harjoittelujen ajan.

Toinen kehittämisenkohde koskee mentorien rekrytointia. Yksi mahdollisuus olisi valita toisen vuoden opiskelijoista muutama toimintaan soveltuva mentori. He toimisivat mentoreina ensimmäisen lukuvuoden opiskelijoille. Ensimmäisen lukuvuoden opiskelijoiden lukujärjestyksiin voisi pakollisina opintoina kirjata mentorien tunnit, esimerkiksi yhden aamutunnin jokaiselta lähiopetusjaksolta. Mentorointi tapahtuisi ryhmämuotoisena ja mentoritunnilla voisi yleisten opiskeluasioiden lisäksi käsitellä kulloinkin käynnissä olevan opintojakson teemoja. Tässä toteutustavassa mentorointi ei vaatisi paikallaoloa lähiopetusjaksojen ulkopuolella, vaan olisi luonteva osa lähiopetusta, oppimistehtävien ohjausta ja ammatillisuuden kasvua. Jokaisesta opiskelijaryhmästä pitäisi saada vastaavasti mentori mukana toimintaan seuraavia aktoreita varten. Näin mentorointi voisi olla kiinteä osa Diakin toimintaa, eikä jäisi irralliseksi ja vaikeasti hallittavaksi osaksi.

Mentorin ei ole tarkoitus toimia tehtävässään yksin, vaan osana oppilaitoksen mentorointiohjelman tiimiä. Tällainen tiimi pitäisi siis oppilaitoksessa määritellä. Tiimin, oppilaitoksen ylin taso mukaan lukien, tehtävä on auttaa ja tukea mentoreita vastaantulevissa haasteissa. (Luhanka-Aalto 2017, 14.) Myös mentoritoiminnan koordinaattorille olisi hyvä tarjota ohjausta. Vertaistuki muilta vastaavan toiminnan koordinaattoreilta voisi olla hyvä alkua. Toimintaa kehitettäessä olisi myös tärkeää suunnitella sitä mentorien ja aktorien kokemusten ja palautteiden pohjalta. Tämän hankkeen valmistelussa sitä mahdollisuutta ei ollut mutta viimeisten kahden vuoden aikana kokemustietoa on saatu niin Porin-, Helsingin-

kuin Oulun-kampuksiltakin. Nyt aktoreina toimineet opiskelijat voisivat jatkossa toimia mentoreina muille maahanmuuttaja- ja romanitaustaisille opiskelijoille. Koulutusjärjestelmän ja opiskelun ilmiöiden tunteminen yhdistyisi heidän oma-kohtaiseen ymmärrykseensä toisen samasta kulttuurista tulevan kokemusmaailmasta ja haasteista (Crul & Schneider 2014). Näin vertaisuus olisi vielä vahvempaa.

Mentorointi on – tai sen tulisi olla – vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Olen hankkeen aikana pohtinut, miten, jos mitenkään, mentorien motivaatioon vaikuttaa se, että he saavat todistuksen mentorina toimimisesta. Mentorointiin käytettyjä tunteja mentorit ovat voineet käyttää esimerkiksi osana harjoitteluitaan. Näin ollen mentoritoimintaan osallistumisen voidaan katsoa edistävän mentorin opintoja. Satu Kinnunen sivuaa aihetta omassa opinnäytetyössään (Kinnunen 2013). Kinnusen tutkimuksen mukaan esimerkiksi opintopisteiden tarjoaminen vastikkeeksi mentoroinnista voi vääristää auttamishalua ja heikentää mentoroinnin tavoitteiden saavuttamista. Jos mentori saa vastiketta toiminnasta, myös mentorisuhteen tasa-arvoisuuden tunne voi häilyä. (Kinnunen 2013, 66.)

Kyselyjen, teemahaastattelujen ja havainnoinnin lisäksi olen kerännyt epävirallista, jatkuvaa palautetta toiminnasta. Kokemusten, tavallisten kohtaamisten ja keskustelujen kautta saatu tieto vahvistaa kehittämistyön menetelmien avulla hankkimaani tietoa. Mentorien tarpeellisuus on mielestäni perusteltua, sillä heillä on opiskelijoina tuorein käsitys opiskelun ja muun elämän yhdistämisestä. Vertaismentorilla on siis lähtökohtaisesti parhaat edellytykset kuvata tämän hetkistä opiskelijan arkea ja opiskelun ilmiöitä sekä tarjota omat tiedot ja kokemukset toisen käyttöön.

Kaikista kaksi- ja puolivuotisen mentoritoiminnan kokemuksista haluan nostaa esiin erään maahanmuuttajaopiskelijan sanat: ”*Ensimmäistä kertaa ymmärrän, miten oppimistehtävät pitää tehdä, kun mentori selittää mulle.*”

## LÄHTEET

- Arvela, M. (2017). Kohti korkeakoulua. Maahanmuuttajia ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma.) Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121921936>
- Crul, M., & Schneider, J. 2014. Mentoring: What can support projects achieve that schools cannot? Bryssel: Migration Policy Institute Europe. Saatavilla [http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2015/02/SIRIUS\\_Mentoring\\_FINAL.pdf](http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2015/02/SIRIUS_Mentoring_FINAL.pdf)
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Gothóni, R., Hyväri, S., Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. (Diak opetus, 2 ). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://libguides.diak.fi/tutkehopas>
- Grönfors, M. (2015). Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 146–108). (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkinen, H., Jokinen, H., & Tynjälä, P. 2010. *Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena*. Helsinki: Tammi.
- Itä-Suomen yliopisto 2015. Sosiaalisen median hyvät käytännöt. Viestintä verkossa, verkkoidentiteetti. Mitä ovat infograafit? Saatavilla 14.1.2018. <https://wiki.uef.fi/pages/viewpage.action?pageId=25755725>
- Juusela, T. 2010. *Mentorointi työyhteisössä: Ajetaanko tandemilla?* Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Jyväskylän yliopisto. Koppa. Menetelmäpolkuja humanisteille. Tutkimusstrategiat. Laadullinen tutkimus. Saatavilla 10.8.2018  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kinnunen, S. 2013. Womento – Koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia työuramentoroinnista. (Opinnäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto.) Saatavilla 3.1.2018. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67221/SatuKinnunen\\_WOMENTO\\_KoulutettujenMaahanmuuttajanaistenKokemuksiaTyouramentoroinnista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67221/SatuKinnunen_WOMENTO_KoulutettujenMaahanmuuttajanaistenKokemuksiaTyouramentoroinnista.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kiviniemi, K. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kunelius, M. (2015). ”*Se on niissä pienissä kohtaamisissa se kaikki tärkeä*” *Kulttuurisensitiivisen psykososiaalisen sosiaalityön toteutuminen vastaanottokeskuksen käytännöissä* (Pro gradu –tutkielma, Lapin yliopisto, Sosiaalityön laitos).
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932>
- L 493/1999. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- L 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp447347088>
- Laes, T., Tenhunen, A. & Hanhela, K. (2012). Vertaisryhmämentorointi generatiivisuuden näkökulmasta. Teoksessa Heikkinen H., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. *Osaaminen jakoon: Vertaisryhmämentorointi opetuslalla* (s. 207-224). Jyväskylä. PS-kustannus.

- Luhanka-Aalto, R. 2017. Mentorointiopas. Opas mentorointikoordinaattorille. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavilla [https://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/TK/Julkaisut/pdf/2017\\_Luhanka\\_Aalto\\_Mentorointiopas\\_ERILLISJULKAISU.pdf](https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Julkaisut/pdf/2017_Luhanka_Aalto_Mentorointiopas_ERILLISJULKAISU.pdf)
- Maahanmuutto. Fakta maahanmuutosta. Kuka on maahanmuuttaja? Saatavilla 27.12.2017. <https://www.maahanmuutto.net/7>
- Miettinen, T. (2018). Välineitä mentorointiin. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään –hankkeen mentoritoiminnan arviointi ja kehittäminen. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma.) Saatavilla [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152462/Miettinen\\_Taina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152462/Miettinen_Taina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nuottila, K. (2018). Mentoritoiminnan kehittäminen ja mallintaminen. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma.) Saatavilla [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143291/Nuottila\\_Katja\\_opinnaytetyo\\_kevat2018\\_mentoritoiminnan\\_kehittaminen\\_ja\\_mallintaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143291/Nuottila_Katja_opinnaytetyo_kevat2018_mentoritoiminnan_kehittaminen_ja_mallintaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Opetushallitus 2016. Ajankohtaista. Tiedotteet. Suomen romanien koulutustaso ja koulumyönteisyys nousussa. Opetushallituksen lehdistötiedote 16.3.2016. Saatavilla 9.8.2018 [https://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/suomen\\_romanien\\_koulutustaso\\_ja\\_koulumyonteisyys\\_nousussa](https://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/suomen_romanien_koulutustaso_ja_koulumyonteisyys_nousussa)
- Opetushallitus 2015. Rajala, S. & Blomerus, S. Katsaus aikuisten romanien koulutustaustoihin. Opetushallituksen julkaisuja. Saatavilla [https://www.oph.fi/download/175254\\_katsaus\\_aikuisten\\_romanien\\_koulutustaustoihin.pdf](https://www.oph.fi/download/175254_katsaus_aikuisten_romanien_koulutustaustoihin.pdf)
- Opetushallitus 2011. Monikulttuurinen ohjaus. Opetushallituksen julkaisuja. Saatavilla [https://www.oph.fi/download/132350\\_Monikulttuurinen\\_ohjaus\\_2011.pdf](https://www.oph.fi/download/132350_Monikulttuurinen_ohjaus_2011.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integ-



rointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64983/Maa-hanmuuttajienKoulutuspolut.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma (2016). Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 1.10.2018 [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)

Sillanpää, P. (2015). Vertaismentorointi tukee ammatillista kasvua. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu 18/2015. Saatavilla 30.9.2018 <http://www.oamk.fi/epooki/2015/18/>

Sisäasiainministeriö (30.01.2013). Maahanmuuton tulevaisuus 2020 - työryhmän ehdotus. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79043/Maahanmuuton%20tulevaisuus%202020%20-%20ty%c3%b6ryhm%c3%a4n%20ehdotus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suikkala, A. & Ala-Vaikko, M. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Opin näytetyön erilaiset toteutustavat. (Diak opetus, 2 ). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=3568136#oet2>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.1. Aiheet. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Käsitteet. Saatavilla 4.5.2018 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/tyokalut/kasitteet>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.2 Aiheet. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajien palvelut. Kulttuurisensitiivinen työote sosi-aali- ja terveysterveystoissa. Saatavilla 10.1.2018. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-palvelut/kulttuurisensitiivinen-tyoote-sosiaali-ja-terveyspalveluissa>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.3 Aiheet. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajien osallisuus ja kotoutuminen. Saatavilla

4.7.2018. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen>

Tilastokeskus. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain 1990-2017. Saatavilla 25.9.2018

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat\\_ ja\\_kotoutuminen/Maahanmuuttajat\\_ ja\\_kotoutuminen\\_Maahanmuuttajat\\_ ja\\_kotoutuminen/007\\_ ulkom\\_osuudet.px/chart/chartViewColumn/?rxid=25791659-dad7-421e-9053-eaf46d4730b0](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ ja_kotoutuminen/007_ ulkom_osuudet.px/chart/chartViewColumn/?rxid=25791659-dad7-421e-9053-eaf46d4730b0)

University of San Francisco 2014. Alumni. Alumni mentor program. Saatavilla 21.9.2018 [https://www.usfca.edu/sites/default/files/alumni/alumni\\_mentor\\_program\\_2017-18\\_handbook.pdf](https://www.usfca.edu/sites/default/files/alumni/alumni_mentor_program_2017-18_handbook.pdf)

Väestöliitto Womento 2017. Maahanmuuttajat. Mentorointi. Tukea koulutettujen maahan muuttaneiden työllistymiseen. <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/>

## LIITTEET

### Liite 1

## Opiskelijat mentoreina

### Kirjoittaja

Pakman Jonna, hanketyöntekijä, DIAK

### JOHDANTO

Ihmiselle on ominaista halu oppia, kehittää ja auttaa muita sekä siirtää opittua sukupolvelta toiselle (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 17). Vaikka mentorointi on käsitteenä melko nuori, on itse ilmiö tuttu vuosisatojen ja –tuhansien takaa. Esimerkkinä tästä on perinteinen oppipojan tie ammattilaiseksi. Koke-neempien mallista opittiin ja itse tekemällä sekä harjoittelijoiden ja ammattilaisten vuorovaikutuksen avulla edettiin itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi. Nykyään mentorointi hyödyllisenä työelämän käytäntönä on jälleen esillä. Mentorointi on nykyisin pääasiassa osaamisen rikastamista kokemustiedon avulla ja lisänä muussa ammatillisessa kehittämisessä. (Kupias & Salo 2014, 13-14.) Opiskelijamentoritoiminta on ollut yksi kehitettävä tukimuoto koko Opin portailla Satakunnassa -hankkeen ajan.

### 1 VERTAISMENTOROINTI

Mentoreina hankkeessamme ovat toimineet jo pidemmällä opinnoissaan olevat Diakin Porin-kampuksen sairaanhoitaja- ja sosionomiopiskelijat. Mentoroitavina eli aktoreina ovat olleet ammattikorkeakouluopinnoista kiinnostuneet ja niihin ha-keutumassa olevat maahanmuuttajat ja romanit sekä Diakiin tutkinto-opiskeli-joiksi valitut saman kohderyhmän opiskelijat. Hankkeessamme tapahtuva men-torointi on, kuten mentorointi yleensäkin, ollut vapaaehtoisuuteen perustuvaa, ja

mentoreilta on odotettu aitoa halua auttaa aktoreita laajentamaan osaamistaan ja verkostojaan sekä parantamaan suomen kieltä. Prosessin aikana on käsitelty myös kulttuurieroja, ja mentorit ovat tutustuttaneet aktoreita suomalaiseen opiskelu- ja työkulttuuriin ja jakaneet niin sanottua hiljaista tietoa. Koska aktoreita on ollut enemmän kuin mentoreita, ei perinteinen parimentorointi ole ollut mahdollista. Siksi mentorointi on toteutettu ryhmämentorointina eli kukin mentori on ohjannut useaa aktoria.

Vertaismentorointi on statusvapaa valmentavan mentoroinnin erityismuoto, ja sen avulla pyritään varmistamaan molemminpuolinen oppiminen (Ristikangas ym. 2014, 149). Vertaismentoroinnissa lähdetään siitä, että molemmilla – tai kaikilla – osapuolilla on toisilleen annettavaa. Vertaismentorointi on ryhmämuotoista mentorointia, jossa osalla ryhmän jäsenistä on enemmän, toisilla vähemmän kokemusta. Ryhmä jakaa kokemuksia ja osaamista sekä ongelmia ja haasteita yhdessä. Vertaismentoroinnin pohjalla onkin ajatus siitä, että tietoa rakennetaan yhdessä, kun perinteisessä mentoroinnissa kokeneempi siirtää hiljaista tietoa kokemattomammalle. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010, 50.)

Vertaismentoroinnissa vuorovaikutuksen rikastava mahdollisuus ei perustu siihen, että ryhmän jäsenet olisivat tiedoiltaan ja kokemuksiltaan yhdenvertaisia vaan siihen, että jokainen on taustaltaan erilainen (Heikkinen ym. 2010, 26). Mentorointi perustuu dialogisuuteen. Tässä yhteydessä se määritellään molempien osapuolten ajatusten yhdistymisenä ja sen perustana toimivat kyky kuunnella aidon avoimesti ja kunnioittaa toisen rajoja sekä kyky oppia toiselta. Lisäksi tulee kyetä paljastamaan omaa sisintään sekä kysyä aitoja kysymyksiä ja nähdä uusia näkökulmia, jotta dialoginen prosessi on mahdollinen. Oppimisen tulee perustua vuorovaikutuksellisuuteen ja mentorointiprosessin luottamukseen toista kohtaan. Molempien kyky asettua toisen näkökulman ymmärtämiseen edistää mentoroinnin tavoitteita. (Kupias & Salo 2014, 163 – 168; Ristikangas ym. 2014, 86, 101.)

## 2 MENTORIT MONESSA MUKANA

Mentorit ovat hankkeen kuluessa olleet tukemassa aktoreita monin tavoin. Hanke on järjestänyt korkeakouluvalmiuksia vahvistavia koulutuskokonaisuuksia, joissa mentorit ovat olleet kertomassa yleisesti korkeakouluopiskelusta Suomessa. Lisäksi mentorit ovat ohjanneet valmentaviin koulutuksiin osallistuneita opiskelijoita tehtävien tekemisessä, omasta maasta saadun tutkinnon rinnastamisen prosessissa ja koulutuksiin hakemisessa. Mentorit ovat olleet mukana myös hankkeen järjestämissä valintakoevalmennuksissa, joissa heidän roolinsa on ollut osallistua erilaisiin harjoituksiin ja toisaalta kertoa hakijoille niin valintakoetilaisuudesta hakijan silmin kuin muustakin opiskeluun liittyvästä. Hankkeen aikana järjestettyjen erillishakujen kautta opiskelijoiksi valitut saavat tukea ja ohjausta tukipajoissa etäviikoillaan. Mentorit ovat olleet myös näissä mukana. Tukipajassa mentorit ovat auttaneet konkreettisesti oppimistehtävien teossa ja niiden palauttamisessa, verkko-oppimisalustan pulmissa ja melkein missä tahansa opiskeluun liittyvässä asiassa. Mentorit ovat keskustelleet aktorien kanssa usein myös eri opintojaksojen sisällöistä, harjoitteluista ja opintojen suunnittelusta. Oppimistehtävien tekemisessä mentorit ovat tarpeen mukaan auttaneet myös sähköpostin välityksellä.

Mentoreilla on nykyisinä opiskelijoina ollut paljon annettavaa myös opiskeluvaihtimusten selventämisen osalta. He ovat kertoneet maahanmuuttajille siitä, mitä korkeakouluopiskelu Suomessa tällä hetkellä vaatii opiskelijalta. Mentorit ovat korostaneet muun muassa itseohjautuvuuden, tiimityö- ja verkko-opiskelutaitojen sekä opiskeluihin sitoutumisen tärkeyttä. Monelle maahanmuuttajalle ja romanille Suomen korkeakouluissa vaadittava itsenäisyys ja itseohjautuvuus opiskeluissa ovat uutta. Perinteinen luento-opetus vähenee koko ajan, ja sen tilalle on tullut virtuaalista ja dialogista sekä osallistavaa opetusta. Tämä vaatii uutta ajattelutapaa. Opettaja ei olekaan vain perinteinen tiedon lähde vaan enemmänkin ohjaaja, joka virittää aiheeseen, opastaa tiedon äärelle ja kannustaa opiskelijoita opettamaan itseään ja toisiaan – jopa opettajia.

Monimuotoisen korkeakouluopiskelun, työn ja perhe-elämän yhdistäminen on Suomessa tällä hetkellä tyypillistä. Harva aikuinen korkeakouluopiskelija vain opiskelee; useimmilla on pitkä koulutus- ja työhistoria, työpaikka sekä perhe.

Vaikka lähiopetusta kampuksella on melko harvoin, tämän paletin toimiva pyörittäminen vaatii joustoa niin työ- kuin perhe-elämältäkin. Etäpäivät eivät ole vapaa-päiviä, vaan opiskelupäiviä siinä missä lähipäivätkin. Myös tätä mentorit ovat korostaneet opiskelijoille. Pääosin mentorit ovat kuitenkin kannustaneet opiskelijoita — opiskelun ja muun elämän yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi on mahdollista ja opiskelu on aina suuri panostus tulevaisuuteen.

### 3 KÄYTÄNNÖN HAASTEITA

Onnistunut mentorointi vaatii myös aktorilta aktiivista otetta. Vaikka mentori olisi kuinka aktiivinen, hän ei saa aktorin elämässä mitään aikaan, ellei tämä itse ole aktiivinen toimija. Aktorin pitää osata kuvata, mitä hän mentorilta ja mentoroinnilta tarvitsee tai toivoo. Aktori on siis toiveineen ja tarpeineen toiminnan keskiössä. Päämäärä pitää asettaa yhdessä, jotta sitä kohti voidaan kulkea. Mentoreita rekrytoidessa ei ollut vielä selvää, millaista tukea ja ohjausta opiskelijat kokisivat tarvitsevansa. Olen huomannut, että mentorin ja aktorin toiveiden ja tarpeiden yhteneväisyys ei ole aina ongelmaton. Mentorin motivaatio ja innostus voi esimerkiksi lopahtaa, jos aktori ei koekaan tarvitsevansa juuri mitään ohjausta tai jos hän ei osaa sanoittaa tarpeitaan. Mentoreille palkitsevinta on palautteen mukaan ollut henkilökohtainen ohjaaminen. Vierellä kulkeminen ja dialoginen suhde korostuvat silloin, kun ollaan samassa tilassa. Näin myös moni aktorille tärkeä oppimistehtäviin tai digitaalisiin opiskeluvälineisiin liittyvä ongelma on nopeampi ratkaista.

Vaikka yhteyttä voikin tänä päivänä pitää monin tavoin, ei fyysistä läsnäoloa korvaa mikään. Erityisesti kielellisten haasteiden vuoksi kommunikaation jääminen vain sähköisten välineiden varaan hidastaa ymmärretyksi tuloa molemmin puolin. Olisi ihanteellista, jos mentori ja aktori voisivat tavata toisiaan säännöllisesti. Haasteelliseksi tämän tekee monimuotokoulutuksessa eri aikaan toteutuvat lähiopetusviikot. Opiskelijaryhmät ovat usein eri viikoilla kampuksella, joten mentorit ja aktorit eivät "ohimennen" juuri tapaa toisiaan. Opiskelijat kulkevat Poriin laajalta alueelta, jopa useista eri maakunnista, joten mentorin ja aktorin on useim-

miten käytännössä mahdotonta järjestää tapaamisia vapaa-ajalla. Mentorin ja aktorin tapaamisessa voi olla pahimmillaan kuukausien tauko, sillä opintoihin liittyvät pakolliset harjoittelut ovat pitkiä sosionomikoulutuksessa jopa lähes lukukauden mittaisia. Tämä ei edistä ideaalia luottamuksellisuuden syntymistä, vaan vaikeuttaa mentorintisuhteen syvenemistä.

Yksi haaste mentoritoiminnassa on ollut mentorien löytäminen. Mentorointi perustuu vapaaehtoisuuteen mutta kuten muustakin vapaaehtoistyöstä, mentoroinnistakin pitäisi jotenkin palkita. Moni olisi ollut kiinnostunut toiminnasta mutta siitä pitäisi olla suoraa hyötyä opiskelujen etenemiselle. Mentorit saavat toiminnasta todistuksen, onnistumisen kokemuksia ja koulutusta. Lisäksi heidän ohjaustaitonsa kehittyvät ja monikulttuurinen osaamisensa kasvaa mutta tämän lisäksi mentorit ovat kaivanneet lisää palkitsevuutta. Opiskelijalle houkuttelevin palkkio ovat opintopisteet. Varsinaisia opintopisteitä toimintaan osallistumisesta en voinut luvata mutta mentorointiin käytettävää tuntimäärää vastaavan suorituksen mentorit voivat kirjata johonkin oman opintopolkunsa opintojaksoon. Haasteen tähän tuo opintosuunnitelma, joka sanelee opintojen sisältöä. Esimerkiksi opintojensa loppuvaiheessa oleva on jo suorittanut kaikki sellaiset opintojaksot, joihin mentorointi olisi luontevasti sopinut. Sosionomiopiskelijoilla mentorointi voidaan sisällyttää moneen opintojaksoon, mutta sairaanhoitajan koulutuspolku on tarkemmin rajattu, eikä mentorointia sisällöltään ole helppoa sisällyttää opintoihin. Tämä näkyy käytännössä siten, että vain yksi mentoreista opiskelee sairaanhoitajaksi, muut ovat olleet sosionomiopiskelijoita. Sairaanhoitajien opinnoissa on harjoittelu jokaisella lukukaudella. Näin ollen sairaanhoitajaopiskelijan mentorointi on erittäin epäsäännöllistä, eikä usean viikon poissaolo kampukselta tue luottamuksellisen mentorisuhteen syntyä.

Mentoroinnin ja muun opiskelijoiden hankkeissa tekemän työn opinnollistaminen olisi yksi ratkaisu edellä mainittuun ongelmaan. Opinnollistamisen ajatus on, että hankkeessa (tai muualla työelämässä) tapahtunut oppiminen tunnustetaan, arvioidaan ja lopulta tunnustetaan opintopisteinä. Opiskelijat voisivat myös jakaa hanketyössä oppimaansa muille opiskelijoille esimerkiksi pitämällä luennon tai esittelyn. Opinnollistaminen on jatkuvasti esillä myös Diakin kehittämistyössä.

#### 4 MENTOREIDEN KOKEMUKSIA

Olen kerännyt mentoreilta palautetta toiminnasta. Ensimmäisessä ryhmässä mukana olleet mentorit kokivat toiminnan varsin antoisana. He mentoroivat korkeakouluvalmiuksia vahvistavien koulutusten maahanmuuttajaopiskelijoita. Mentoringin toimiminen tarjosi mahdollisuuden sellaisiin kohtaamisiin, joita ei muuten opiskelujen aikana olisi tapahtunut. Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilla on ehkä luontainen halu auttaa kanssaihmistään, ja auttamisen halu olikin yleinen syy toimintaan osallistumiselle. Mentorit olivat myös motivoituneet oman osaamisensa syventämiseen erityisesti monikulttuurisen työn osalta. Kasvanut esiintymisvarmuus, selkeämmän kommunikation tiedostaminen ja uusien näkökulmien saaminen elämään ja opintoihin nousivat myös mentoreiden kokemuksista tärkeiksi oppimiskokemuksiksi.

Mentorit kokivat, että toimintaan mukaan lähtiessä olisi hyvä tiedostaa oman elämänsä realiteetit niin voimavarojen kuin ajankäytönkin osalta. Toisella mentoringtikierroksella jokainen mentori onkin miettinyt etukäteen, paljonko voi ajallisesti toimintaan panostaa, ja tavoiteltava tuntimäärä on kirjattu mentoringisopimukseen. Mentoringiprosessi on heidän osaltaan vielä käynnissä mutta palautteet ovat samansuuntaisia ensimmäisten mentorien kokemusten kanssa. Antoisimpina ja motivoivimpina kokemuksina mentorit ovat pitäneet niitä tilanteita, joissa on saanut konkreettisesti auttaa aktoreita ja nähdä, miten apu ja kannustus ovat helpottaneet heitä. Myös mentoreille tarjotut koulutukset, seminaarit ja ohjaustilanteet on koettu onnistuneina. Osa mentoreista olisi toivonut tiukempaa linjaa ohjaukseen mutta toisaalta kaikki eivät hyödyntäneet edes nyt tarjolla ollutta ohjausta.

Pohdimme mentoreiden kanssa toimintaan sitoutumista mentorin ja aktorin näkökulmasta. Mentorit olisivat olleet valmiita auttamaan ja ohjaamaan aktoreita enemmänkin mutta kokivat välillä, etteivät nämä hyödyntäneet kaikkea tarjolla ollutta apua. Passiivisten aktorien mentoringi koettiin raskaaksi. Ajankäyttö koettiin myös haastavana. Harjoittelujensa ja omien lähiopetusjaksojensa vuoksi mentori ei välttämättä pysty tarjoamaan aktorille apua juuri silloin kun tämä sitä kaipaisi. Toisaalta mentoringi koettiin kuitenkin niin palkitsevaksi, että siihen yritettiin löytää aikaa. Uuden mallin luominen oli mentoreiden mielestä toisaalta etu,



kun sai vapaasti kokeilla ja ideoida, mutta valmiin mallin mukaan toimiminen olisi joissain tilanteissa ollut selkeämpää. Alkuperehdytyksen ja ohjauspäivien vierelle ensimmäisen ryhmän mentorit olisivat toivoneet muita lyhytkoulutuksia ja mahdollisuuksia osallistua aiheeseen liittyviin seminaareihin. On harmillista, etteivät kysyntä ja tarjonta aina varsinkaan ajallisesti kohdanneet. Toisessa ryhmässä mukana oleville mentoreille on onnistuttu tarjoamaan muun muassa selkokieli-koulutusta. He pääsivät myös osallistumaan hankkeemme seminaariin sekä tutustumaan maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukseen, mikä mainittiin onnistuneena ja mielenkiintoisena kokemuksena. Syvempi perehtyminen Lähi-idän kulttuureihin olisi kiinnostanut osaa mentoreista; nyt aihetta käsiteltiin melko ohuesti.

## 5 PALAUTETTA AKTOREILTA

Tein aktoreille kyselyn heidän mentorointikokemuksistaan. Ne aktorit, jotka ovat pyytäneet mentorilta apua, kokevat sitä myös saaneensa. Eniten aktorit vaikuttavat arvostavan sitä, että mentori puhuu ”opiskelijan kieltä”. Palautekommenteissa toistuvat maininnat siitä, että mentorin avulla opiskelija ymmärsi esimerkiksi oppimistehtävän tavoitteet, opintojen kulun ja monet muut opiskelun käytännön asiat ensimmäistä kertaa. Kysymykseen ”Missä asioissa tai tilanteissa mentorit ovat olleet avuksi?” sain seuraavanlaisia vastauksia:

*Mentorit osaavat kertoa, miten oppimistehtäviä kannattaa tehdä, opettajilla ei ole siihen paljon aikaa.*

*Paras apu on ollut tehdä oppimistehtävää yhdessä mentorin kanssa.*

*Mentori on auttanut harjoittelupaikan etsimisessä, opiskelupaikan hakemisessa ja tietokoneongelmissa.*

Myös lukutekniikoissa ja tiimityötaitojen harjoittelemisessa mentorien vinkit koettiin arvokkaiksi. Kaikki aktorit eivät osanneet sanoa, millaista apua tai tukea he tarvitsisivat. Suurimmalla osalla oli kuitenkin ajatus niistä haasteista, joihin he toi-

voivat mentorin neuvoja. Tukea toivottiin pääasiassa lähdeviittausten tekemiseen, esseen kirjoittamiseen sekä harjoittelupaikkojen miettimiseen ja esiin nousi myös yleisluontoinen tsemppauksen tarve. Monet mainitsivat, miten helpottavaa oli, että tukea on tarjolla alusta asti ja että tietää, keneltä apua voi kysyä.

## **6 MENTOROINTI OPETTAJIEN SILMIN**

Ensimmäisellä mentorointikierroksella mentoritoiminta sisältyi kahteen hankkeen järjestämään maahanmuuttajille tarkoitettuun korkeakouluvalmiuksia vahvistavaan koulutukseen, joista toinen järjestettiin Porissa ja toinen Raumalla. Mentorit olivat mukana koulutusten aloituksissa ja kulkivat opiskelijoiden rinnalla päätöspäivään asti. Mentorit osallistuivat Rauman ryhmässä myös henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laadintaan ja saivat heti koulutuksen alussa kysyä, millaista apua tai tukea kukin opiskelija koki tarvitsevansa. Opettajien mukaan mentoreiden tehtävänä oli eritoten rakentaa siltaa opiskelu- ja arkielämän välille ja todentaa korkeakouluopiskelun vaatimuksia omien konkreettisten kokemustensa kautta.

Opettajilta saadun palautteen mukaan mentorit tarjoutuivat aktoreiden avuksi niin koulutuksen lähiopetuksessa kuin erikseen sovittavina aikoina. Mentoreiden tapaan opettajatkin kokivat, ettei kaikkea tarjottua apua kuitenkaan hyödynnetty. Mentorit saivat kiitosta myös opettajien apuna toimimisesta, vaikkei se ollut heidän ensisijainen tehtävänsä. Mentorit toivat ”konkreettista, merkityksellistä ja ajankohtaista tietoa suoraan ammattikorkeakoulusta” ja järjestivät myös tiimityönä toteutetun oppimistehtävän opiskelijoille. Opettajien mukaan mentoreiden toiminnasta välittyivät avoimuus, motivaatio ja omakohtaisuus. Opettajat toivovat opiskelijoiden ymmärtäneen mentoreiden tuen, esimerkkien ja kokemusten kautta, miksi korkeakouluopinnoissa tarvitaan erilaisia opiskelutekniikoita ja -tapoja ja miksi valmennuskoulutuksessa ei riitä pelkkä suomen kielen opiskelu. Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan mentorin tuki opetuksessa oli hyödyllistä ja sen jälkeen esimerkiksi jatko-opintojen miettiminen on ollut helpompaa itsenäisesti. Mentoreiden osuus koulutuksessa oli opettajien palautteiden perusteella onnistunut ja heitä toivotaan jatkossakin vastaaviin toteutuksiin.

## LOPUKSI

Korkeakouluopiskelu on rankkaa ja vertaistuesta on hyötyä lähes jokaiselle opiskelijalle. Kun äidinkieli on jokin muu kuin suomi, tuen tarve kasvaa entisestään. Suomen väestön monimuotoistuminen jatkuu, mikä heijastuu väistämättä myös oppilaitosten arkeen. Siksi opetuksen ja opinto-ohjauksen rinnalle tarvitaan erilaisia tukirakenteita. Suomalainen työelämä vaatii muun muassa yhteisöllisyyttä, laajaa osaamista ja sen markkinointia, itseohjautuvuutta sekä verkostoitumista. Pitkään työelämässä olleilla aikuisopiskelijoilla on paljon hyödyntämätöntä osaamista. Oppilaitosten olisi mahdollista ottaa tämä osaaminen käyttöön esimerkiksi juuri mentoriohjelmien muodossa. Uudistus vaatii aina jonkin verran muutoksia opintojen rakenteisiin mutta uskoisin sen olevan kannattavaa. Mentorointiohjelmat ovat päivän sana työelämässä, joten on oppilaitoksen etu, jos siihen voidaan tarjota kokemusta jo opiskeluaikana. Ovathan laadukas, ajan tasalla oleva opetus ja valmistuvien opiskelijoiden osaaminen asioita, joilla oppilaitokset uusista opiskelijoista ja rahoituksesta kilpailevat. Diakonia-ammattikorkeakoulun arvoja ovat kristillinen lähimmäisenrakkaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus sekä laadukas ja taloudellinen toiminta. Tähän arvomaailmaan mentorointi sopii erinomaisesti.

## LÄHTEET

Heikkinen, H., Jokinen, H., Tynjälä, P. (2010). *Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena*. Helsinki: Tammi.

Kupias, P., Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.

Ristikangas, V., Clutterbuck, D., Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsinki: Kauppakamari.

## Liite 2

## Tunnelmia mentoritoiminnan loppuessa

### Kirjoittaja

Pakman Jonna, hanketyöntekijä, Diak

### 1 JOHDANTO

Ensikosketukseni hankemaailmaan tapahtui helmikuussa 2016. Selailin läpi Opin portailla Satakunnassa –hankkeen suunnitelmaa ja koitin hahmottaa hanketta kokonaisuutena miettien samalla, mistä lähdettäisiin liikkeelle. Tavoitteet tuntuivat suurilta, eivätkä ne olleet aina niin konkreettisia:

*[Hankkeen tavoitteena on luoda korkeakouluvalmiuksia edistävä kulttuurisensitiivinen tukirakenne...]*

*[Hanke lisää sosiaalista ja kulttuurista kestävyttä ja yhdenvertaisuuden lisääntymistä...]* (Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma 2016.)

Myönnän, että ensikertalaisena tuntui, kuin olisi hypännyt uimataidottomana syvään veteen. Vaikka olin tehnyt monikulttuurisuustyötä ennenkin, oli ammattikorkeakoulumaailma minulle vieras. Jännitin myös, miten Diakin työyhteisö ottaisi minut vastaan, olinhan opiskelijan ja hanketyöntekijän kaksoisroolissa uusi ilmiö kampuksella. Niin hankkeen työpajoissa kuin koko työyhteisössäkin ilmapiiri osoittautui nopeasti hyväksi ja aloin luottaa osaamiseeni. Hanketyölle ominaiset ideointi, uuden luominen, yhdessä tekeminen ja kokemusten kautta oppiminen tuntuivat heti innostavalta.

### 2 MENTORITOIMINNAN KÄYNNISTÄMINEN

Mentoroinnin periaatteisiin tutustuttuani aloin tarkastella työnkuvaani yksityiskohteisemmin. Mentorien rekrytointia suunnitellessani selvitin muun muassa millaisia maahanmuuttajien mentorointiohjelmia Suomessa on jo olemassa. Pohdin myös,

millainen on hyvä mentori ja mitä mentorointiprosessi tarjoaa mentorille sekä miten aktori hyötyy prosessista? Päätin markkinoida mentorointia erityisesti ohjaustaitoja ja monikulttuurista osaamista vahvistavana mahdollisuutena. Esittelin hanketta ja mentoritoimintaa Porin-kampuksen sosionomi- ja sairaanhoitajaopiskelijaryhmille ja lähestyin opiskelijoita vielä sähköpostillakin. Olin odottanut, että monikulttuurisuus, yhdessä tekeminen ja toisen opiskelijan tukeminen kiinnostaisivat lähtökohtaisesti suurta osaa Diakin opiskelijoita. Valmistuvathan he alalle, jossa asiakkaina on usein yhteiskunnan heikompiosaisia ja monenlaista apua tarvitsevia. Huomasin kuitenkin, että mentorien löytäminen oli vaikeaa ja vain kymmenkunta opiskelijaa ilmaisi kiinnostuksensa. Syksyllä 2016 järjestetyn alkuperehdytyksen jälkeen muutama mentori jättäytyi pois ja toimintaan sitoutui lopulta vain kolme mentoria.

Mentorit osallistuivat syksyn 2016 aikana hankkeen järjestämiin korkeakouluopintoihin valmentaviin Porin portaat ja Rauman rappuset –koulutuskokonaisuuksiin. Mentorit olivat aktiivisesti mukana koulutusryhmien lähiopetuksessa. Lisäksi he osallistuivat opintokäynneille, henkilökohtaisten opetussuunnitelmien tekoon ja ohjasivat opiskelijoita myös itsenäisesti esimerkiksi tutkintojen rinnastamisasioissa. Ensimmäisen syksyn mentorointi oli onnistunutta etenkin mentorien ja aktorien välisten luottamuksellisten suhteiden osalta. Uskon, että viikoittaiset tapaamiset olivat tähän ensisijainen syy. Mentorit olivat sisäisesti motivoituneita, mikä näkyi heidän toiminnassaan ja oli niin ikään edellytys onnistuneen mentorisuhteen syntymiselle.

### **3 TOIMINNAN ORGANISOINNIN HAASTEITA**

Mentoreiden löytämisen vaikeus nousi esiin myös Diakin Oulun-kampuksen Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla –hankkeen sekä Helsingin-kampuksen Maahanmuuttajat korkeakouluun ja työelämään –hankkeiden vastaavissa mentorointiohjelmissa. Oulun ja Helsingin hankkeiden mentoritoiminnasta vastanneiden kanssa keskusteltuani totesin, että syyt mentorien löytämisen vaikeuden taustalla

olivat pitkälti yhteneväiset. Opiskelu-, perhe- ja työelämän yhdistäminen vie suurimmalta osalta opiskelijoita niin paljon aikaa, etteivät he pysty sitoutumaan mihinkään ylimääräiseen. Toisaalta ainakin Porin-kampuksella oli mentoroinnista kiinnostuneita opiskelijoita, joiden osallistumisen esteenä oli pitkä välimatka kotikunnasta opiskelupaikkakunnalle. Kaikki edellä mainitut syyt ovat ymmärrettäviä. Mentorointi on vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja kuten muussakin vapaaehtoisuudessa, pitää mentoroinnissakin laskea omat voimavaransa niin, ettei vapaaehtoistyö kuormittaisi liikaa.

Kaikissa kolmessa hankkeessa myös me mentoritoiminnan koordinaattorit toimimme mentoreina. Se tarjosi hyvän kokemuksen toiminnasta niin ohjaajan kuin mentorinkin näkökulmasta. Porin mentoritoiminnassa mentoreita oli ensimmäisen toimintavuoden aikana neljä ja toisena sekä kolmantena vuonna viisi. Mentoreiden vähäinen määrä oli itselleni pettymys. Osa toimintaan sitoutuneista mentoreista oli passiivisia ja heidän kanssaan yhteydenpito ja ohjaus olivat haastavaa. Toisaalta muut mentorit olivat motivoituneita, luotettavia ja innostuneita. Kokonaisuutena ajatellen toiminta oli laadullisesti vaihtelevaa.

Monimuoto-opiskelu on haastava kehys mentoritoiminnalle. Luonnollisten, kasvokkaisten tapaamisten määrä olisi edellytys luottamuksellisen mentorisuhteen muodostumiselle. Ehkä olisikin parempi, että mentorit ja aktorit olisivat keskenään samoissa opiskelijaryhmissä. Siten heillä olisi edes ensimmäisen vuoden lähiopetus samaan aikaan, ja riittävästi aikaa tutustua toisiinsa. Sen jälkeen mentorointi olisi helpompaa sähköisestikin. Vertaismentorointi ei sinänsä edellytä sitä, että toinen osapuoli olisi kokeneempi vaan perustuu ilmiöiden yhteiselle tutkimiselle ja molemminpuoliselle oppimiselle. Ehkä vertaisuus olisi vahvempaa, jos opiskelijat olisivat samassa vaiheessa opinnoissaan.

Hankesuunnitelmassa mainittiin, että mentoritoiminnan koordinaattori tekee yhteistyötä Diakin opiskelijakunnan O`Diakon kanssa. Yritin toistuvasti käynnistää keskustelua silloisten O`Diakon jäsenten kanssa mutten saanut heitä kiinnostumaan yhteistyöstä. Porin O`Diako oli siinä vaiheessa melko näkymätön kampuksella, tällä hetkellä toiminta on vireämpää. Toivon, että saan nykyisen opiskelijakunnan innostumaan yhteistyöstä. Mentori- ja tutortoiminnassa on paljon samaa

ja yhteinen toiminta voisi hyödyttää kaikkia. Se ehkä juurruttaisi mentoroinnin Diakin käytäntöihin.

#### **4 MITÄ OPITTIIN JA MIKÄ ONNISTUI?**

Mentorit osallistuivat prosessin ajan toimintaan aktiivisesti, tekivät kehitysehdotuksia ja antoivat rakentavaa palautetta niin ohjauksesta kuin mentoritoiminnasta kokonaisuutena. Ensimmäisten mentoreiden palautteiden perusteella uusille mentoreille on tehty sopimukset toiminnan alussa, mikä on auttanut heitä miettimään voimavarojaan etukäteen ja siten sitoutumaan toimintaan. Mentoreille on myös tarjottu useampia lyhytkoulutuksia (esimerkiksi Suomen Pakolaisavun vertaisohjaajakoulutus, selkokieliopetus ja tulkin käytön koulutus), ohjausta ja mahdollisuuksia osallistua monikulttuurisuuteen liittyviin seminaareihin. Sopivia seminaareja ja koulutuksia on Satakunnassa vaihtelevasti tarjolla. Harmillista on ollut se, etteivät mentorit ole hyödyntäneet tarjottuja koulutuksia, seminaareja tai ohjausta kovinkaan aktiivisesti. Syynä ovat toki opinto- ja työkiireet mutta ajattelun, että tarjotut oppimistilanteet olisivat olleet antoisia myös pitkällä tähtäimellä.

Hankkeen alussa otimme käyttöön oman Peda.net-sivun. Loin mentoreille oman alasivun, jossa oli tarkoitus pitää yhteyttä ja sopia päivystysvuoroista. Tämä alusta osoittautui kuitenkin jäykäksi kommunikaation ja ajankäytön osalta. Mentorointi edellyttää aktiivista kommunikointia, sillä kyse on molempien (tai kaikkien) osapuolten välisestä tiedon jakamisesta. Syksyllä 2017 loin mentoreille oman suljetun Facebook-ryhmän, jossa tiedotin ohjauksesta, koulutuksista tai muista käytännön asioista. Lisäksi se mahdollisti mentorien keskinäisen ajatustenvaihdon ja onkin ollut aktiivisessa käytössä. Mentorit liittyivät myös uusien opiskelijaryhmien Facebook-ryhmiin, joissa he voivat neuvoa yhteisesti koko ryhmää, ei ainoastaan omia aktoreitaan.

Haasteellisinta omassa työnkuvassani oli mentorien löytämisen lisäksi se, etteivät aktorit ottaneetkaan apua ja ohjausta niin paljon vastaan, kuin olimme ajatelleet. Huomasin, että mentoreita oli vaikea motivoida osallistumaan esimerkiksi

tukipajoihin, sillä aktorit itse osallistuivat niihin vaihtelevasti. Motivoitumisen heikkous on ymmärrettävää. Vapaaehtoistyössä yksi motivoivimmista asioista on se, että näkee, miten tärkeää apu tai tuki on sen saajalle. Jos saaja – tässä tapauksessa aktori – ei ilmesty paikalle, on mentori käytännössä toimeton. Erityisiä onnistumisen hetkiä mentoritoiminnan osalta olivat valintakoevalmennukset, joissa Diakiin tutkinto-opiskelijoiksi hakeneet maahanmuuttajat ja romanit aktiivisesti kyselivät mentoreilta opiskeluun liittyviä asioita. Myös hankkeen järjestämät korkeakouluun valmentavat koulutukset olivat mentoreille motivoivia, sillä niissä he toimivat aktiivisessa roolissa opettajien työpareina. Vastaavia tilanteita pitäisi jatkossa pystyä tarjoamaan enemmän. Näissä hetkissä syntyi aitoja kohtaamisia ja keskustelua ja mentorit kokivat olleensa tarpeellisia. Kohtaamisten ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen toivossa he mentoreiksi hakeutuivatkin. Ainakin näin se on tulkittavissa mentoreiden palautteista:

*Antoisimpia on ne hetket, kun joku aidosti ilostuu siitä, että tällaista vertaistukea ja tsemppiä ylipäättään on. Tietysti jos onnistut konkreettisesti auttaa niin onhan sekin kiva!*

*Mielestäni ne tilanteet, joissa konkreettisesti saa mentoroida ja auttaa eteenpäin, ovat antoisia ja motivoivia. Onnistuneita on olleet myös koulutukset mentoreille.*

*Sosiaalisten kontaktien ja auttamishalun ”roolia” sain toteuttaa innostuneessa ja siihen sitoutuneessa ilmapiirissä. Yhteenkuuluvaisuuden tunne oli vahva! Oli hienoa mennä sovittuihin tapaamisiin, koska meillä oli mielestäni mentoreiden kesken hyvä yhteishenki.*

*(Jos olisin itse) maahanmuuttajana haluaisin, että saisin hyödyllistä apua ihan tavalliselta maallikolta; neuvoja ja ohjausta, miten toimia uudessa elämäntilanteessa/maassa, varsinkin kielitaidon ollessa puutteellista.*

*Mentorointi lisäsi kokemusta maahanmuuttajien kohtaamisesta. Eriytyisesti tämän asiakasryhmän kanssa joutuu miettimään vuorovaikutuksen kannalta kulttuurieroja, kielitaitoa yms.*



## 5 VERTAISTUEN HYÖTYJÄ

Hankkeen aikana olen päässyt havainnoimaan ja haastattelemaan maahanmuuttajia ja romaneita useissa järjestämässämme kokonaisuuksissa. Vaikka opettajien ja muun henkilöstön tärkeyttä ei voi kiistää, on myös vertaistuelle tarvetta. Teoria ja suuret linjat tulevat työntekijöiltä, mentoreilta toivotaan käytännön kokemuksia ja esimerkkejä. Olen myös nähnyt, miten tärkeää aktoreille on ollut kohdata mentoreita ja tulla heidän taholtaan kuulluksi ja nähdyksi.

*Oli hyvä tietää jo heti alussa että tarjolla on sellaista apua jota toinen opiskelija voi antaa sekä senkin vuoksi että sai heti alussa oikean kuvan opiskelusta.*

*Heiltä on saanut juuri oikeanlaista opastusta opiskelijan näkökulmasta sillä ovat jyvällä siitä mikä oikeasti opiskelijaa askarruttaa.*

*(Mentorit ovat) selkeyttäneet tehtäviä sekä antaneet uskoa että niistä selviytyy.*

*Saimme tosi hyödylliset vinkit tehtävien tekemiseen ja monimuotoopiskeluun (ryhmätyöt, kirjojen lukeminen, tentit jne). Oli myös lohduttava tietää, ettemme ole ensimmäiset emmekä viimeiset, ketkä ovat niin hukassa kaikesta ensimmäisen oppivuoden aikana.*

*Ensimmäistä kertaa ymmärrän, miten oppimistehtävät pitää tehdä, kun mentori selittää mulle.*

Lähde:

Opin portailla Satakunnassa hankesuunnitelma (2016). Diakonia-ammattikorkeakoulu.

## Liite 3

## Teemahaastattelun runko

1. Mitkä tilanteet tai tapahtumat mentorin näkökulmasta antaisia/onnistuneita/motivoivia?
2. Suurimmat haasteet mentorointiprosessin aikana?
3. Olisitko tarvinnut enemmän ohjausta, millaista?
4. Miten olet suoriutunut mentoroinnista (oma panos ja tunne tuloksista)?
5. Miten kehittäisit mentorointia?
6. Mitä itse sait mentoroinnista?

## Liite 4

## Kysely mentoritoimintaan osallistumisesta 22.3.2018

Kerään palautetta mentoritoimintaan osallistumisesta. Vastauksesi auttavat mentoritoiminnan kehittämiseksi. Kirjoitan mentoritoiminnasta artikkeleja. Vastauksiasi voidaan käyttää artikkeleissa ja minun opinnäytetyössäni. Kaikki vastaukset annetaan nimettömänä, joten henkilöllisyytesi ei tule kenenkään tietoon.

## 1. Oletko osallistunut mentoritoimintaan?

\_\_\_\_\_ KYLLÄ  
\_\_\_\_\_ EN

Jos vastasit EN, miksi et?

---

---

## 2. Oletko pyytänyt apua mentorilta?

\_\_\_\_\_ KYLLÄ  
\_\_\_\_\_ EN

Jos vastasit kyllä, niin millaista apua pyysit ja saitko sitä?

---

---

## 3. Tiedätkö, millaista apua tarvitset?

\_\_\_\_\_ KYLLÄ, kuvaile lyhyesti millaista:

---

\_\_\_\_\_ EN

4. Mentorit olivat mukana jo valintakoevalmennuksessa, oliko se mielestäsi hyödyllistä?

\_\_\_ KYLLÄ,

koska \_\_\_\_\_

\_\_\_ EI,

koska \_\_\_\_\_

\_\_\_ En osaa sanoa

5. Missä asioissa mentorit ovat olleet hyödyllisiä?

---

---

6. Voisitko itse ryhtyä joskus mentoriksi?

\_\_\_ KYLLÄ,

koska \_\_\_\_\_

\_\_\_ EN,

koska \_\_\_\_\_

Kiitos vastauksestasi!

Jonna Pakman  
opiskelijamentorikoordinaattori

## Liite 5

### Analyysipolku

Tutkimustuloksissa esittelen mentorien kokemusten kannalta olennaisimmat teemat. Sitaateissa ei ole tunnistetietoja, jotta pystyin takaamaan vastaajien anonymiteetin.

1. Teemahaastattelut

2. Aineiston litterointi

3. Teemoittelu

Teemoittelun aluksi erottelin erivärisellä fontilla aineistosta ne kohdat, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiini. Sen jälkeen lajittelin kohdat teemoittain leikkaa-liitä –toiminnon avulla.

4. Analyysi

Analyysi jatkui merkitysrakenteita etsimällä eli tarkastelin, millaisia kategorioita teemoista muodostuu ja millaisia mahdollisia yhteyksiä niistä löytyy. Alla on esimerkki kolmesta teemahaastatteluaineiston pohjalta muodostamastani kategoriasta: ”kohtaamiset”, ”kulttuuritietoisuus” ja ”ajankäytön haasteet”.

Teemahaastattelussa kysyin mentoreilta, mitkä asiat ja/tai tilanteet mentorointiprosessin aikana ovat olleet antoisia tai motivoivia. Kaikki mentorit ottivat haastattelun tässä vaiheessa puheeksi kohtaamiset. Kohtaamisiin liittyvät sitaatit korostin punaisella fontilla.

*”..oli tosi kiinnostavaa tutustua ihan henkilökohtaisesti romaneihin ja maahanmuuttajiin, ku en mä oo oikeestaan koskaan ennen sillai niiden kans jutellu. Niistä tilanteista sai tosi hyvän mielen, joissa jutteli kasvokkain [aktorin kanssa] ja huomas, että musta oli konkreettista hyötyä.”*

*”Ja niinku se, et jos ite asuis vaik Aasias, eikä ymmärtäis ympäristöstä, kielestä tai tavoista paljon, ni kyl mä ainaki kaipaisin paikallist ystävää, joka selittäis mulle kaikkee ja näyttäis ihan vaik paikkoja ja kertois, miten siinä yhteiskunnassa pitäis osata toimii.”*

*”Mä oon saanu mentoroinnin aikana tavata ihan mielettömän ihania ja kiinnostavia tyyppejä.”*

Kysyin mentoreilta, mitä he ovat saaneet mentoroinnista. Kaikki mentorit mainitsivat kulttuuritietoisuuden ja monikulttuurisen osaamisen kasvun. Kulttuuritietoisuutta koskevat sitaatit ovat vihreällä fontilla.

*”No ainakin oon oppinu tulkitsemaan ja käyttämään enemmän eleitä ja ilmeitä kommunikaatiossa. Sosiaalialan työssä tulee varmasti kohtaamaan maahanmuuttajia, ni on kyllä tosi hyvää kokemusta saanut tästä. Enää mä en hätkähdä niin paljon, vaikka toinen puhuis kauheesti käsillään. Tai siitäkään, jos asiakkaat tulee porukalla selvittämään yhden asiaa, joissain kulttuureissa se on vaan tapana.”*

*”On ollut tosi hienoa oppia ihan esimerkkien kautta, miten vois paremmin ottaa eri kulttuureista tulevat huomioon asiakastyössä. Eihän sitä aina oikein osaa ajatella, mitä jostain toisenlaisesta kulttuurista tuleva voi täällä ihmetellä. Joku ihan tavallinen asia voi loukata tai ahdistaa eri kulttuurista tulevaa asiakasta.”*

*”... ja selkokielen käyttö kans. Se oli mulle ihan vierasta. En mä tajunnu, et maahanmuuttajien kans voikin olla parempi käyttää lainasanoja. Niinku... ahdistuksen tilalle voi kysyy stressistä. Stressi on monille tutumpi sana ku ahdistus.”*

Kaikki mentorit mainitsivat ajankäytön haasteellisuuden mentoroinnin kehittämiseen tai toiminnan aikaisiin haasteisiin liittyvien kysymysten kohdalla. Ajankäyttöä koskevat kommentit ovat tekstissä sinisellä fontilla.

*”Kyl mä halusin sitoutuu mentorointiin mut en mä oikeen voinu omia opintoja tai töitä laittaa kakkosekskaan. Et jotenki on vaan ollu hankalaa tehdä kaikkee samalla. Ja ku ei ne [aktorit] oo montaa kertaa ollu koululla samaan aikaan ku mä, ni pitää vaan erikseen sit tänne tulla.”*

*”..enkä mä sit harjottelun aikana edes käy täällä [koululla] moneen viikkoon, ni varmaan vaikee niiden [aktorien] pyytää apua. Ei avun pyytäminen oo helppoo itellekään. Miettisin varmaan, et kiinnostaaks sitä [mentoria] mun ongelmat.”*

*”Mä luulen, et jos meil olis sellast tavallist päiväopetust vaan, et oltais aina täällä [koululla] ni varmaan ois luontevampaa löytää tähän aikaa. Ei oikeen iltasin jaksa tai muista kysellä, tarviiks joku apua. Tai sit tää [mentorointi] vois olla vaik pakollinen osa jotain opintojaksoo, mikä ois lukkarissa, ni ehkä sit ois selkeempää”*

## 5. Tulkinta

Muokkaamaton, litteroitu lähtöaineisto on teemoittelun induktiovaihe. Toiseen, eli deduktiiviseen vaiheeseen kuuluu lähtöaineiston muokkaaminen ja ryhmittely luokiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 150.) Tässä vaiheessa tarkastelin teemoiteltua aineistoa mentoroinnin teorian sekä omien havaintojeni ja ajatusteni kautta. Näin muodostin kategorioiksi kohtaamiset, kulttuuritietoisuus ja ajan käytön haasteet:

Mentoroinnissa henkilökohtainen kontakti on olennaista. Uuteen ihmiseen tutustumisen hienous mainittiin jokaisessa haastattelussa. Yksi mentori käänsi roolit toisin päin, ja mietti, mitä itse maahanmuuttajan asemassa toivoisi. Mentorointi vaatii aikaa ja kaikki mentorit mainitsivat, että mentoroinnin paikka omassa tärkeysjärjestyksessä on vasta opiskelun, työn, harjoittelujen ja perheen jälkeen. Tätä pahoiteltiin ja asiaa osattiin katsoa myös aktorin näkökulmasta.

## 6. Johtopäätökset

Analyysivaiheessa tarkastelin teemoja, jotta ymmärtäisin mentorointia ja mentorien kokemuksia monipuolisesti. Raportin tuloksissa (luku 6) ja johtopäätöksissä (luku 7) yhdistän teemoittelun kautta syntyneitä luokkia teoriaan.