



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

## Mentorointiopas Laurea Otaniemen aikuisopiskelijoille

---

Huikuri Tiina

Vilminko Petra

2012 Otaniemi

**Laurea-ammattikorkeakoulu**

Laurea Otaniemi

## **Mentorointiopas Laurea Otaniemen aikuisopiskelijoille**

Tiina Huikuri, Petra Vilminko

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Joulukuu, 2012

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Otaniemi  
Hoitotyönkoulutusohjelma

Tiivistelmä

Tiina Huikuri, Petra Vilminko

**Mentorointiopas Laurea Otaniemen aikuisopiskelijoille**

Vuosi 2012

Sivumäärä 52

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallinen mentorointiopas Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön hoitotyön aikuisopiskelijoille. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi tutkittuun tietoon perustuva opas, josta näkyy myös mentoroinnin käytännöt Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikössä.

Opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisen opinnäytetyöprosessin mukaisesti. Opinnäytetyö sisältää teoreettisen viitekehyksen, jonka pohjalta mentorointiopas koottiin. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään mentorointia menetelmänä sekä sen lähikäsitteitä. Lisäksi teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan mentoroinnin hyötyjä ja haasteita.

Mentorointi opas antaa uudelle mentorille lyhyesti ja selkeästi yleiskuvan siitä, mitä mentorointi on sekä mentoroinnin käytännöntoteutuksesta Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikössä.

Mentorointioppaan sisältöä ja ulkoasua arvioitiin määrällisen tutkimusmenetelmän avulla. Arviointi tehtiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Lomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä tarkentamaan vastauksia. Opasta arvioivat Laurea-ammattikorkeakoulun Laurea Otaniemen yksikön hoitotyön koulutusohjelman syksyllä 2011 aloittanut aikuisopiskelijaryhmä. Vastajia oli yhteensä 17. Kyselyn vastaukset analysoitiin SPSS-tilastointiohjelmalla. Avoimet kysymykset luettiin ja kirjoitettiin auki. Vastausten pohjalta mentorointioppaan sisältöä ja ulkoasua muokattiin paremmin käyttäjiään palvelevaksi.

Mentorointiopas on tarpeellinen, sillä vastaavaa opasta ei ole aiemmin Laurea Otaniemessä ollut saatavilla, koska hoitotyön aikuisopiskelijoiden mentorointia toteutettiin ensimmäisen kerran syksyllä 2011 aloittaneen hoitotyön aikuisopiskelijoiden aloittaessa opintonsa. Oppaan avulla kannustetaan myös jatkossa opiskelijoita ryhtymään aloittavien aikuisopiskelijoiden mentoreiksi.

Asiasanat: ohjaus, mentorointi, hiljainen tieto

**Laurea University of Applied Sciences**  
 Laurea Otaniemi  
 Degree programme in Nursing

**Abstract**

Tiina Huikuri, Petra Vilminko

**A Mentoring Guide for Adult Students of Laurea Otaniemi**

Year

2012

Number of pages

52

The purpose of the Bachelor's thesis was to produce a written mentoring guide for the adult students of degree programme in nursing at Laurea University of Applied Sciences in Otaniemi. The objective of the Bachelor's thesis was to develop a guide for supporting mentoring of adult students. The guide is based on the theoretical framework of the thesis and reflects the mentoring practices currently in use at Laurea University of Applied Sciences in Otaniemi.

The Bachelor's thesis was done as a functional study. The thesis was carried out according to a process of functional study. The thesis contains the theoretical framework based on which the mentoring guide was collected. Mentoring was handled as a method and its related concepts were also discussed. The advantages and challenges of mentoring were also described.

The mentoring guide gives a new mentor a general idea of what mentoring is and how it is practiced at Laurea University of Applied Sciences in Otaniemi.

The contents and appearance of the guide were evaluated using quantitative research methods. The evaluation was done using a structured questionnaire that included both multiple-choice and open-ended questions. A group of adult nursing students who started their studies in Laurea University of Applied Sciences during autumn 2011 assessed the guide. There were altogether 17 students taking part in the evaluation. The results were analyzed using the statistical analysis software SPSS. The open-ended questions were read and analyzed manually. The contents and appearance of the mentoring guide were adjusted based on the results to serve its users better.

There is a definite need for the mentoring guide as such a guide has not been available before in Laurea Otaniemi. The reason for the lack of a proper guide was that the practice of mentoring the students had only started in autumn 2011 when the adult nursing students started their studies. Students are encouraged to take up the role of a mentor with the help of the guide.

**Keywords:** counseling, mentoring, tacit knowledge

## Sisällys

1 Johdanto.....	6
2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys.....	7
2.1 Mentorointi käsitteenä .....	7
2.3 Mentorointi ammatillisen kehityksen tukena ammattikorkeakoulussa .....	11
2.4 Mentoroinnin hyödyt ja haasteet .....	12
2.5 Mentorointisuhteen rakentaminen ja päätyminen.....	14
3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	16
4 Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut .....	16
4.1 Tutkimusmenetelmien käyttö toiminnallisissa opinnäytetyöissä .....	16
4.2. Määrällinen tutkimus toiminnallisessa opinnäytetyössä.....	18
5 Tutkimuksen tulokset.....	19
6 Pohdinta .....	26
Lähteet .....	30
Liite 1. Mentorointiopas .....	33
Liite 2. Kyselylomakkeen saatekirje .....	49
Liite 3. Kyselylomake .....	50
Liite 4. Tutkimuslupa.....	52

## 1 Johdanto

Mentorointi on käsitteenä ja toimintana vanha toimintamalli muun muassa yrityksissä ja suurissa organisaatioissa uuden työntekijän perehdytyksessä. Mentorointi käy käsi kädessä hiljaisen tiedon kanssa. Kokeneempi työntekijä opastaa ja neuvoo nuorempansa. Vähitellen mentorointi on levinnyt yritys- ja teollisuusmaailmasta myös hoitoalalle. Hoitotyössä mentorointia on käytetty samoin kuin liiketaloudessa. Kokemattomampi hoitaja saa tukea, neuvoa ja opastusta kokeneemalta hoitajalta. Tutkimuksista käy ilmi, että mentorointia käytetään hoitotyön opiskelijoiden käytännönharjoittelujen ohjauksen pohjana. Myös useissa ammattikorkeakouluissa on käytetty mentorointia valmistuvien opiskelijoiden asiantuntijuuteen kasvun ja työelämään siirtymisen tukena. Mentori on ohjaaja ja tukija, joka on kokeneempi ja pystyy auttamaan opiskelijaa kasvamisessa. Aktori on ohjattava ja oppija, jonka tarkoitus on hyödyntää kyselemällä mentorin tietotaitoa, sekä kasvaa opiskelijana (Juusela 2000 & 2010, Kehä 2000, Leskelä 2005.)

Kiinnostus mentorointi aiheeseen heräsi toimittuamme vuonna 2011 aloittaneen hoitotyön aikuisopiskelijaryhmän mentoreina.

Tässä opinnäytetyössä kuvataan teoreettisessa viitekehyksessä mentoroinnin historiaa, erilaisia ohjausmuotoja, mentorin ja aktorin välistä vuorovaikutussuhdetta sekä sen rakentumista ja päättymistä. Mentorointia tarkastellaan aiheesta tehtyjen tutkimusten, kirjallisuuden sekä omien kokemustemme pohjalta. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda Laurea Otaniemen käyttöön mentorointiopas, jota vapaaehtoiset opiskelijamentorit voisivat käyttää toimintansa tukena. Mentoroinnin tarkoituksena Laurea Otaniemessä on saada enemmän yhteistyötä ryhmien välille sekä tukea opiskelussa jaksamista.

Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä toimii Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikkö. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opas aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi Laurea Otaniemen yksikköön. Vilkan (2003) mukaan oppaat tehdään aina jonkun käytettäväksi sillä tavoitteena on toiminnan selkeyttäminen oppaan tai ohjeistuksen avulla tai ihmisten osallistuminen toimintaan, tapahtumaan. Jotta oppaasta saatiin mahdollisimman toimiva, kartoitettiin sen sisältöä ja ulkoasua määrällisen kyselytutkimuksen avulla. Kysely tehtiin Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön vuonna 2011 aloittaneille hoitotyön aikuisopiskelijoille. Opasta muokattiin kyselyn tulosten perusteella. (Vilka 2003.)

## 2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

### 2.1 Mentorointi käsitteenä

Mentorointi sanana on peräisin kreikan mytologiasta. Mentor tarkoittaa luotettavaa neuvonantajaa, uskottua, opettajaa, kasvattajaa tai hyvää ystävää. (Juusela 2000) Tarinan mukaan Odysseuksen poika Telemakhos sai opettajakseen, ystäväkseen ja neuvonantajakseen isänsä Mentor nimisen ystävän. Sittemmin historia tuntee muitakin henkilöitä, jotka ovat vuosituhsien aikana vaikuttaneet mm. käsityöläisten ja taiteilijoiden kehitykseen mentorin kaltaisessa roolissa toimimalla. Historiasta löytyy useita tunnettuja mentori - aktori pareja esim. professori Hudson ja hänen aktorinsa Darwin sekä taiteilija Peeter ja aktorinsa Rembrandt. Myös hallitsijat ja poliittinen valta ovat hyödyntäneet mentorointia osaamisen ja perinteiden siirtämisessä seuraaville sukupolville. Yhdysvalloissa otettiin yritysten käyttöön mentorointi 1970-luvulla kun tutkimusten perusteella havaittiin, että asiantuntijoille ja nuorille johtajille oli hyötyä heitä kokeneempien kollegoiden työskentelytapojen seuraamisesta. Yhdysvalloista saatujen tutkimustulosten perusteella yritykset eri puolilla maailmaa alkoivat toteuttaa organisoituja mentorointiohjelmiä johtonsa kehittämisen menetelmänä. (Kehä 2000.)

Mentorointi on vanhempia menetelmiä kehittymisen ja kehittämisen keinona, jota on käytetty tietoisesti ja tiedostamatta aina kun ihmiset ovat toimineet yhdessä. (Puttonen 2009) Kehä toteaa teoksessaan, että Suomessa mentorointia muistuttavia menetelmiä on käytetty lähes yhtä kauan kuin muullakin eli 1970-luvulta lähtien. Suomessa kuitenkin mentorointia sanan tämänhetkisessä merkityksessä on toteutettu vasta vuodesta 1992 lähtien Sefek nimisessä yrityksessä, jossa ekonominaiset olivat ensimmäisen mentorointiprojektin käynnistäjiä. Sittemmin mentorointia on toteutettu useissa suomalaisissa yrityksissä. Toom ym. kirjoittavat, että mentorointi on koettu hyväksi keinoksi siirtää hiljaista tietoa organisaatioissa. Kiinnostus on kasvanut viime aikoina mentorointia kohtaan erilaisissa yrityksissä, talouselämässä ja myös eri alojen oppilaitoksissa. (Toom 2008.)

Sanotaan, että mentoroinnilla on monet kasvot, sillä on huomattu, että sanalla tarkoitetaan hyvinkin erilaisia asioita. On keskusteltu paljon siitä, että mentoroinnissa on kyse organisaatioiden hiljaisesta tiedosta, vaikka mentorointiprosessissa on toisaalta kysymys yksilöiden tiedon rakentumisesta. Sitä voidaan kuvata tyypillisesti sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi, koska siinä yhdistyvät sekä yksilön tietäminen että sosiaalisesti rakentuva tieto yhteisöjen toiminnasta. (Toom 2008, Kehä 2000) Mentorointi on kehittävä ja vuorovaikutuksellinen ohjaus-, auttamis- ja oppimissuhde. Se on prosessi, jossa mentori ja aktori eli ohjattava työskentelevät yhdessä tunnistaakseen aktorissa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia, joita kehittää. (Juusela 2000, Kehä 2000) Mentoroinnissa tähdätään avoimeen

ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen sekä aktorin näkökulmien avautumiseen että kannustuksen ja valmennuksen myötä tapahtuvaan itsetunnon vahvistumiseen. (Kehä 2000) Mentoria kuvataan hoitotyössä kollegan ammatillisena voimaannuttajana. Mentorilta odotetaan mentorointisuhdetta aktivoivia, vahvistavia ja ylläpitäviä ominaisuuksia. Lisäksi mentorilta odotetaan koulutukseen, ammatilliseen kokemukseen, elämäkokemukseen perustuvaa hoitotyön asiantuntijuutta. (Jokinen 2010) Mentorointia ei haluta ymmärtää yksisuuntaisena ohjauksena, vaan se tulkitaan yhä enemmän vuoropuheluksi, keskusteluksi tai dialogiksi. Se on vastavuoroista ajatusten vaihtoa ja tiedon yhteistä rakentamista, jossa molemmat osapuolet oppivat uutta. (Toom 2008.)

Mentorointi voi olla yksilöllistä tai ryhmässä tapahtuvaa vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on siirtää osaamista kokemattomammalle. Vuorovaikutus on rakentavaa, luottamuksellista ja avointa. Mentorin tehtävänä ei kuitenkaan ole siirtää tietoa suoraan vaan saada aktori oivaltamaan asioita ja löytämään uusia näkökulmia. Ryhmämentoroinnissa on yleensä kaksi sovellustapaa. Joko yhdelle ryhmälle on nimetty yksi mentori tai kaksi ryhmää tapaa yhdessä säännöllisesti. Ryhmässä toimimisen tavoitteena on jakaa hiljaista tietoa ja kokemusta osallistujien kesken. Ryhmässä tavoitetaan useampi aktori yhtä aikaa ja ryhmän jäsenet toimivat myös toisilleen vertaistukena. (Juusela 2010) Nykyään on yhä tavallisempaa, että useat henkilöt kokoontuvat yhteen mentoroinnin merkeissä. Tällöin korostuvat kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä. Vertaismentoroinnissa tieto siirtyy yhdessä tekemisen ja dialogin kautta. Mentorin rooli on vertaisryhmässä varsin erilainen kuin perinteisessä mentoroinnissa. Roolin ottaminen toisaalta vertaisena, toisaalta ryhmän vetäjänä voi olla myös vaikeaa ja olla hämmentävä kokemus. (Toom 2008.)

Mentorointi voidaan jakaa tilannekohtaiseen, epäviralliseen ja suunniteltuun mentorointiin. Tilannekohtainen mentorointi on yleensä kaverillista neuvontaa. Se tapahtuu spontaanisti eikä sillä pyritä vaikuttamaan toisen ihmisen toimintaan. Tilannekohtaista mentorointia voi tapahtua kaiken aikaa, jopa huomaamatta. Se loppuu yhtä spontaanisti kuin alkoikin. Epävirallinen muoto on joustavaa ja sillä pyritään vastaamaan aktorin tarpeisiin. Vaikka epävirallinen mentorointi on vapaamuotoista, se sisältää aihealueen lisäksi tavoitteet, arvioinnin ja palautteen. Suunniteltu mentorointi sen sijaan tähtää tulevaisuuteen. Tarkoituksena on vastata organisaation vaatimuksiin. Epävirallista mentorointia voidaan sanoa myös epämuodolliseksi mentoroinniksi, jolloin mentorointi käynnistyy luonnostaan ilman organisaation käynnistämää ohjelmaa. Suunniteltu mentorointi on virallista eli muodollista mentorointia, joka saa alkunsa organisaation käynnistämästä ohjelmasta ja tarpeesta (Juusela 2010, Leskelä 2005.)

Nikki kuvaa, että mentorointi on investoimista inhimillisiin voimavaroihin, työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Sitä voidaan käyttää monissa eri organisaatioissa ja soveltaa koskemaan eri ammattiryhmiä. Mentorointiohjelma toimii hyvänä uuden työntekijän ammatillisen kehittymisen ja tukemisen lisäksi hyvänä perehdytyksen apuvälineenä. Nikki kirjoittaa myös, että mentorointi on saanut osakseen myös arvostelua. Vanhalla tiedolla ja kertyneellä taidolla ei aina taata osaamista tulevaisuudessa. Nykyiset hoitotyön mentorointimallit eivät välttämättä takaa syvällistä oppimista eivätkä edistä sitä. On myös huomattu, että mentorilta opitaan helposti myös hänen huonot käytäntönsä. (Nikki 2010.)

## 2.2 Mentoroinnin lähikäsitteet

Mentoroinnissa hiljainen tieto siirtyy yhdessä tekemällä. Mentorointi ei välttämättä edellytä hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseen muotoon, vaan mentorin hiljainen tieto välittyy aktorille myös yhdessä tekemisen kautta. Tieto ja osaaminen siirtyvät olemalla ja toimimalla, vaikka mitään ei ilmaista sanoilla. Mentorin tieto on yleensä sellaista sosiaalista pääomaa, jota ei aina voi opettaa toiselle luennoimalla. Yhdessä tekemisen ja sanoiksi pukemisen välistä suhdetta kuvaa Martin Heideggerin käsitepari ”käsillä oleva” ja ”esillä oleva”. Käsillä olevaksi Heidegger kuvaa sellaista hiljaista tietoa, joka on läsnä toiminnassa, mutta jota ei välttämättä koskaan lausuta ääneen. Käsillä olevuus sen sijaan viittaa siihen, että hiljainen tieto on käytettävissämme ns. käsillämme. Lisäksi on olemassa ”esilläolevaa” hiljaista tietoa, jota ilmaistaan sanojen tai muiden keinojen avulla. Se ikään kuin nostetaan esille tarkasteltavaksi. (Toom 2008.)

Dialogi on yksi tapa siirtää hiljaista tietoa. Sen avulla tieto pyritään muuttamaan sanoiksi, artikuloimaan ajatuksen kielen avulla, keskustellaan ja muodostetaan erilaisia käsityksiä keskustellen. Dialogisuus on luonteeltaan sosiokonstruktivistista, koska siinä tieto rakentuu keskustelijoiden aikaisempien käsitysten ja kokemusten varassa, heidän välisessään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Dialogi on siis laajasti määriteltynä keskustelua, jossa luodaan uutta. Ihmiset rakentavat yhdessä keskustellen merkityksiä, tarkoituksia ja ymmärrystä sekä etsivät mieltä ja tulkintaa elämälleen ja maailmalleen. (Toom 2008.)

Mentoroinnin päämääränä on monipuolisen osaamisen, kokemuksen ja näkemyksen välittäminen. Mentoroinnin voidaan todeta olevan jatkuva osaamisen kehittämisprosessi. Muihin ohjausmuotoihin verrattuna mentorointisuhde on enemmän vuorovaikutuksellinen kuin ammatillinen suhde. Mentoroinnissa ilmapiiri on usein rento ja mentori voi ottaa esille myös omia henkilökohtaisia asioita toisin kuin monissa muissa ohjauskäytännöissä esim. työnohjauksessa. Siinä tarkastellaan vain työhön liittyviä ja vaikuttavia asioita kun taas mentoroinnissa käsitellään työtä ja ihmistä kokonaisuutena. Siinä huomioidaan mm. ihmisen elämän vaiheita, henkilökohtaisia elämänarvoja ja pyrkimyksiä, työtoveruutta. (Juusela 2010,

Kehä 2000) Piispasen ja Sannamon (2010) mukaan mentoroinnin ja työnohjauksen erona on ensisijaisesti se, että mentoroinnissa keskitytään ohjattavan urakehityksen tai muutostilanteiden edeltämän osaamisen ja pätevyyden lisäämiseen. Heidän mukaansa työnohjauksessa voidaan käsitellä monia erilaisia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä. Lisäksi he näkevät mentoroinnin työnohjausta parempana menetelmänä esim. esimiehiä ja asiantuntijoita valmennettaessa. Yksilötyönohjaus ja mentorointi muistuttavat monissa kohdin mentorointia. Kuitenkin yksilötyönohjausprosessi perustuu siihen, että työnohjaaja, aikuisohjaajan ominaisuudessa, kulkee ohjattavan rinnalla ja tukee henkilökohtaisissa kehityspyrkimyksissä. Kun taas mentorsuhde voi olla myös sellainen, jossa erityisosaamistaan ja asiantuntemustaan kehittänyt nuorempi henkilö voi toimia ikääntyneemmänkin mentorina. Yhteistä mentoroinnille ja työnohjaukselle on pitkäkestoinen ohjaussuhde, joka perustuu keskinäiseen luottamukseen ohjaajan ja ohjattavan välillä. (Piispanen 2010.)

Hakanen ja Puro (2009) avaavat tutorointia seuraavalla tavalla: tutor-sana on englanninkielinen termi, joka tarkoittaa opintoja ohjaavaa vanhempaa opiskelijaa. Tämän mukaan tutor ei ole asemansa perusteella auktoriteettiasemassa suhteessa ryhmään. Hakasen ja Puron mukaan tutorilla on vanhempana opiskelijana kokemuksensa perusteella ryhmän tarvitsemaa osaamista ja tietoa. Aikuisopetuksessa tutorointi tarkoittaa aikuisen oppimisen ohjausta, jossa pyritään tukemaan aikuisopiskelijaa ammatillisessa, persoonallisessa ja oppimiseen liittyvässä kehityksessä. Mentorointia ja tutorointia erottaa kuitenkin toisistaan ohjaussuhteen itsenäisyys. Mentorointisuhde, tarkoittaa sitä, että mentori ja aktori päättävät tavoitteet ja sen mistä keskustellaan. Tutorointisuhde tarkoittaa sitä, että koulutukselle asetetut tavoitteet ohjaavat tutorointisuhteen keskustelua sekä tavoitteiden asettelua. Tutorointi kohdistuu kapea-alaisesti oppimisprosessin tukemiseen. Tutorin tavoitteena on tukea opiskelijoita saavuttamaan opiskelulle asetetut tavoitteet. Tutorointi on oppimisen ohjaamista kokeneemalta yhteisön jäseneltä kokemattomammalle. (Castren 2005, Mäkinen 2009.)

Vertaistukea voidaan verrata talkoohenkeen ja keskinäiseen avunantoon. Vertaistuki on samankaltaisesta kriisitilanteista selvinneiden ihmisten antamaa tukea toisilleen. Vertaisen osaaminen ja tieto perustuu omakohtaiseen kokemukseen. Se on ihmisen aktiivista toimintaa joka suuntautuu itsestä ulospäin yhteiseksi hyväksi. Vertaishenkilön ja ammattinsa puolesta toista tukevan henkilön auttamisen lähtökohdat ovat erilaiset. Vertaishenkilöllä on kokemustietoa, käytännökokemusta ja toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Ammattihenkilöllä on ammatillista ja teoreettista tietoa, ja toiminta perustuu työsuhteeseen. Toimijat eivät ole toisilleen vastakkaisia, vaan he täydentävät toisiaan. Vertaistuki toiminta voi olla vapaamuotoista ja yksittäisten henkilöiden välistä toimintaa. Se voi olla myös ohjattua toimintaa johon on valmis malli. Tällaisia ovat toteuttaneet muun

muassa Invalidiliitto ja Tatu ry. Ohjatussa vertaistukitoiminnan mallissa toiminta on ennakoitua ja suunniteltua. (Kalmari 2012.)

Vertaismentorointi voi hyödyttää aktoria monella tavalla. Vertaismentoroinnissa voi jakaa työhön/opiskeluun liittyvää informaatiota, vaihtamalla ajatuksia esimerkiksi urakehityksestä, antamalla palautetta työhön liittyvistä asioista, tarjoamalla aktorille henkistä tukea, antamalla aktorille palautetta henkilökohtaisista asioista ja tarjoamalla ystävyyttä. Aktori voi hyötyä vertaismentorista uuteen tilanteeseen tai tehtävään sopeutumisessa sekä stressin vähentymisessä (Leskelä 2005.)

### 2.3 Mentorointi ammatillisen kehityksen tukena ammattikorkeakoulussa

Mentorointi edistää laaja-alaisesti aikuisopiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Aikuisopiskelijan ammatillisen kasvun tukena mentorointi pystyy vaikuttamaan tehokkaasti eri kasvun alueisiin, kuten ajatteluun, toimintaan, itsereflektioon ja persoonallisuuden kehittymiseen. Mentorointi pystyy vastaamaan aikuisopiskelijoiden ammatilliseen kehittymiseen ja vaihteleviin tarpeisiin tarjoamalla keskustelukumppanuutta, kokemusta, asiantuntijuutta (Leskelä 2005.)

Useat oppilaitokset ovat luoneet mentor-ohjelmia opiskelijoille. Näiden ohjelmien tavoitteena on ollut parantaa valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden valmiuksia työelämään siirtymisessä, tukea ja helpottaa uravalintaa, luoda verkostoja sekä antaa käytännön näkökulmaa niistä henkilökohtaisista tiedoista, taidoista ja valmiuksista, joita oman koulutusalan eri ammateissa vaaditaan. (Juusela 2010.)

Mentorointi ammattikorkeakouluissa tutkimuksessa sanotaan, että mentoroinnin tarkoituksena on edistää opiskelijan ammatillista kasvua sekä koulun ja työharjoittelupaikkojen välistä yhteistyötä. Mentorointia on toteutettu eri puolella Suomea mm. Yrkehögskolan Arcadassa, Diakonia ammattikorkeakoulussa, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymässä sekä Laurea-ammattikorkeakoulu Tikkurilan ja Lohjan yksiköissä. Laurean yksiköissä palaute mentorointiprosessista on ollut pääsääntöisesti positiivista. Sekä aktorit että mentorit ovat saaneet uusia oivalluksia ja vahvistusta osaamiseensa. (Mäkinen 2009.)

Yrkehögskolan Arcadassa aktorit olivat hoito-ohjelman opiskelijoita, ja heidän mentoreiksi oli valittu vapaaehtoisia työelämässä työskenteleviä eri hoitoalojen edustajia sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja kättilöitä. Arcadassa mentoroinnin tavoitteiksi oli asetettu opiskelijoiden ammatillinen kasvu sekä koulun ja harjoittelunpaikan välisen yhteistyön parantaminen. Arcada oli järjestänyt mentoreille koulutuspäivän, jossa mentorit tapasivat myös aktorit. Koulutuksen päätteeksi mentorit ja aktorit olivat allekirjoittaneet sopimuksen, jossa heille oli

suunniteltu kiinteät tapaamiset, vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Tapaamiset oli järjestetty työpaikkojen ja koulun ulkopuolelle. Mentoreiden keskinäiseen keskusteluun oli järjestetty sähköinen keskustelualusta. ( Mäkinen 2009.)

Diakonia- ammattikorkeakoulun mentorointiohjelma käynnistyi huolesta tulevaisuuden työntekijöiden osaamisesta sekä kirkon ammatti-identiteetin vahvistamisesta. Diakonia-ammattikorkeakoulussa mentorointi aloitettiin toisena lukukautena ja mentorointisuhteen aktorin kanssa toivottiin kestävän opintojen loppuun saakka. Mentorointimalli valmisteltiin yhteistyössä opettajien, työelämän edustajien ja kirkonalan opiskelijoiden kanssa. Mentorit ja aktorit tapasivat ryhmäänsä noin kaksi kertaa kuukaudessa. (Mäkinen 2009.)

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän mentorointiprojektin tavoitteena oli saada malli mentorointiprosessista opiskelijan ja työelämän mentorin välille. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, kuinka voidaan vaikuttaa opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja työelämän suhteiden kehittymiseen. Mentorointi toteutettiin opintojen keski- ja loppuvaiheessa. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän mentoroinnista oli paljon hyötyä aktoreille sekä mentoreille, ja koulutuskuntayhtymään syntyi mentorointimalli, joka on tarjolla edelleen opiskelijoille. (Mäkinen 2009.)

Laurea ammattikorkeakouluissa Tikkurilan sekä Lohjan toimipisteissä on ollut mentorointiohjelmia. Opiskelijoille on annettu puolen päivän mittainen valmennus mentoroinnista, jossa on käyty läpi mitä mentorointi on ja mitä ovat mentoroinnin tavoitteet. Opiskelijat täyttivät lomakkeen, jossa he saivat esittää kolme toivetta mentorista. Opettaja etsi opiskelijoiden toiveita vastaavat mentorit. Mentorointi kesti lukuvuoden, jonka aikana opiskelijat pitivät oppimispäiväkirjaa. Opiskelijat ja mentorit allekirjoittivat yhteistyösopimuksen. Mentorointiohjelma on saanut mentoreita sitoutumaan ammattikorkeakoulun toimintaan ja keskinäiseen verkostoitumiseen. Laureassa kävi myös ilmi, että aktoreiden passiivisuus ja henkilökohtaiset ongelmat voivat vaikeuttaa mentorointia. Mentorointia voi vaikeuttaa myös mentorin tarve vallankäyttöön. ( Mäkinen 2009.)

#### 2.4 Mentoroinnin hyödyt ja haasteet

Jos mentorointi nähdään kokeneemman henkilön oikeana pidetyn ja arvostetun osaamisen siirtämisenä, lähtökohtana on enemmän olemassa olevien käytäntöjen ja käsitysten toistaminen ja vahvistaminen. Mentorointia on arvosteltu siitä, että perinteisellä tavalla ymmärrettyinä siinä korostuu kulttuuria säilyttävä tehtävä, eikä se edistä ammatillisten käytänteiden uudistamista. Perinteinen käsitys mentoroinnista antaa helposti kuvan

hierarkkisesta suhteesta, jossa mentori on tiedoiltaan ja osaamiseltaan ylivertainen aktoriinsa nähden. (Toom 2008.)

Mentoroinnista on monenlaista hyötyä sekä mentorille että aktorille. Mentoroinnissa molempien osapuolten osaaminen kehittyy ja lujittuu. Mentorin kautta välittyy aktorille onnistumisen kulttuuri, jossa tuodaan esille, että kaikkea ei tarvitse oppia oman kokemuksen kautta vaan voi saada mentorista samaistumismallin. Jos mentori on aktiivinen ja monessa mukana, hän tarjoaa laajan kokemusmaailmansa aktorin käyttöön. Tällöin aktori saa uutta informaatiota, jota saattaa olla vaikea hakea itse, koska verkostot ovat laajat ja urakehitys nopeaa. Mentori antaa aktorille myös käytännönvinkkejä opiskelun suunnitteluun ja opiskelumotivaation ylläpitämiseen. Mentorin saama hyöty on muun muassa lisäsisällön saaminen työhön, arvostuksen, työtyytyväisyyden, omanarvontunnon ja motivaation lisääntyminen, mahdollisuus oppia vuorovaikutuksessa aktorin kanssa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2012, Leskelä 2005.)

Mentoroinnissa on myös omat haasteensa. Yleisesti mentoroinnin ongelmana koetaan aktoreiden mahdollinen passiivinen rooli ja heidän henkilökohtaiset ongelmat. Haasteena voi olla myös se, että aktori ei osaa tai halua hyödyntää kokeneemman opiskelijan jo kertynyttä tietotaitoa. (Castren 2005.) Mentorointia voi hankaloittaa lisäksi mentorin tarve itsensä korostamiseen ja vallankäyttöön. Mentoroinnin haittana voi olla, että mentorointi vie paljon aikaa, se voi aiheuttaa kateutta muissa työntekijöissä/opiskelijoissa sekä osapuolet voivat kokea olonsa kiusalliseksi ellei mentorointi tuota tulosta (Leskelä 2005, Mäkinen 2009). Hoitotyön mentoroinnista on tehty paljon kansainvälisiä tutkimuksia. Useissa tutkimuksissa käsitellään käytännön harjoittelussa olevan opiskelijan tai uuden työntekijän mentorointia. Pulsford ym. (2002) tutkivat opiskelijaohjauksesta vastaavien mentoreiden asenteita mentorointiin, saamaansa tukeen ja koulutukseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli kohottaa mentoreiden profiilia sekä selvittää miten paljon mentorit tarvitsivat tukea mentorointiin. Osallistujat olivat kokeneita mentoreita. He kokivat saavansa paljon tukea työtovereilta mutta harvempi koki saaneensa riittävästi tukea esimiehiltä. Koulutuksiin ei otettu riittävästi osaa, jonka epäiltiin johtuvan henkilöstöpulasta ja tiedottamisen heikkoudesta. (Pulsford ym. 2002.)

Andrews (1999) on käsitellyt mentorointisuhdetta hoitotyössä. Kirjallisuuskatsauksesta käy ilmi, että mentorit kokevat riittämättömyyttä mentorin roolissaan sekä siksi, että heidän oma käytännön harjoittelunsa ei valmistanut heitä rooliin tai heitä ei oltu riittävästi valmisteltu mentorointiin. Mentorit valmistautuvat rooliinsa useilla eri tavoilla vaihdellen. Osa havainnoi muita, osa osallistui virallisille kurseille, joita järjestetään Britanniassa, osa valmistautui rooliinsa arvioimalla työtään. Ne jotka olivat käyneet virallisia koulutuksia, kokivat olevansa valmiimpia mentoriksi kuin ne, jotka olivat käyneet lyhyen ”pikakurssin”. Britanniassa ei

kuitenkaan ole olemassa mitään kansallisesti tunnustettuja koulutuksia, jotka valmistaisi mentorin rooliin. Jotta mentorointi olisi tehokasta, tarvitaan vahvaa yhteistyötä mentoreiden, hoitotyön tiimien ja koulutuksesta vastaavien kesken. (Andrew 1999.)

Näiden tutkimusten pohjalta opiskelijamentoroinnin kehittämisessä olisi tärkeä huomioida riittävä koulutus ja tutoropettajan tuki, jotta mentorit kokisivat että heidän taidot mentorointiin olisivat riittävät.

## 2.5 Mentorointisuhteen rakentaminen ja päättymisen

Mentorointisuhde perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Suhteeseen kuuluu myös molemminpuolinen vaihteluvelvollisuus kaikkien niiden tietojen ja asioiden suhteen mitä mentori ja aktori saavat tapaamisissaan tietoonsa. Silloin kun tämä perusperiaate tiedostetaan, mentorointisuhteella on hyvät mahdollisuudet kehittyä antoisaksi oppimisen, reflektoinnin ja ideoinnin työpajaksi. Tällöin siitä hyötyvät molemmat osapuolet. Avoin keskustelu osapuolten rooli-odotuksista voisi edistää mentorointisuhteen onnistumista (Itä-Suomen yliopisto 2012, Leskelä, 2005).

Itä-Suomen yliopiston (2012) mukaan mentorin hankkiminen on mentoroinnin hankalin vaihe. Alku onkin syytä suunnitella huolellisesti. Mentorille voi olla turhauttavaa käyttää työ- ja vapaa-aikaansa keskusteluihin, jotka saattavat olla sisällöttömiä eivätkä johda mihinkään. Ei kuitenkaan ole olemassa yhtä oikeaa tapaa aloittaa mentorointisuhdetta. Olennaista on, että molemmat osapuolet ovat kiinnostuneita tapaamisista. Tapaamisia kannattaa pohtia etukäteen. Etenkin ensimmäiselle kerralle on hyvä miettiä valmiita teemoja aktorille. Jatkossa teemoja ja keskustelunaiheita voidaan suunnitella yhdessä.

Itä-Suomen yliopisto (2012) painottaa myös, että pääpaino mentoroinnissa on keskustelulla. Kannattaa rohkeasti tuoda esille omia näkemyksiä ja muistaa ettei tyhmiä kysymyksiä ole olemassa. Aktorilla on hyvät mahdollisuudet verrata omia ajatuksia alasta/opiskelusta ammattilaisen tai vanhemman opiskelijan kokemukseen. Olisi hyvä sopia mentorointisuhteelle alustava lopettamispäivämäärä heti ensimmäisten tapaamisten yhteydessä, sillä se vapauttaa osapuolet sitoutumisesta suhteeseen. Mentorointia voidaan kuitenkin jatkaa myös määräajan jälkeen, jos se koetaan molempien osapuolten mielestä tarpeelliseksi. Mentorointisuhteen päättyessä voidaan arvioida yhteisiä tekemisiä ja pohtia mentoroinnin antia ja merkitystä osapuolille. (Itä-Suomen yliopisto 2012)

Sekä Kehä (2000) että Toom (2008) kirjoittavat teoksissaan, että mentori tarjoaa ohjausta ja tukea ja verkostojaan aktorin käyttöön, ennen kaikkea ammatillisesti. Hän on myös valmis jakamaan osaamistaan, kiinnostunut oppimisesta ja haluaa auttaa toista oppia ja kasvamaan.

Mentorisuhteessa mentorilla on kanssakulkijan, ammattiin sosiaalistajan, motivaattorin ja suunnannäyttäjän roolit. Kehän (2000) ja Toomin (2008) mukaan mentorisuhde on kumppanuussuhde, jonka tarkoituksena on edistää mentoroitavan ammatillista osaamista, vahvistaa emotionaalisesti ja herätellä kriittiseen ajatteluun. Mentori on taitava vuorovaikuttaja uskoen kommunikaation molemminpuoliseen onnistumiseen. (Jokinen 2010) Mäkinen (2009) kirjoittaa, että mentorin vastuullisuutta on sitoutuminen, motivoituneisuus ja positiivinen asenne mentorointiin. Mentorin asiantuntijuus muodostuu kokeneisuudesta sekä vahvasta käytännön ammattitaidosta sekä ajantasaisesta ammatillisesta osaamisesta. Mentori on mentoroitavaa kokeneempi tai vanhempi henkilö, jolle kokemus ja ikävuodet ovat tuoneet elämänviisautta. (Jokinen 2010). Mentorin ja aktorin tulisi yhdessä keskustellen sopia paras tapa toimia ja oppia siten että aktori kokee sen mielekkääksi. (Haidar 2007)

Mentoroinnissa on kyse yhdessä tekemisen dialogista, jossa mentori ei siirrä toiselle valmista oikeaa näkemystä tai tietoa, vaan rakentaa merkityksen ja tulkinnan yhdessä toisen ihmisen kanssa. Mentorin tulisi olla nöyrä elämän edessä. Hänen tulisi välttää asettumasta rooliin, jossa asettaisi oman elämänsä ratkaisut ja uskomukset lähtökohdiksi toisen hyvälle elämälle. Aidossa dialogissa myös mentori oppii keskustellessaan aktorin kanssa. Dialogisessa suhteessa kukaan ei omista toistaan parempaa tai pätevämpää näkökulmaa, vaan molemmat voivat myöntää käsityksensä keskeneräisyyden ja ehdotusluontoisuuden. Dialogi kunnioittaa toisen ihmisen itsemääräämisoikeutta ja molemmilla on oikeus olla oma itsensä. (Toom 2008)

Mentorointisuhteeseen vaikuttaa mentorin ja aktorin suhde, yksilölliset tekijät, mentorin ja aktorin aikaisemmat kokemukset, asenteet ja taidot. Lisäksi on tärkeää, että aktori haluaa kehittyä ja hänen tavoitteensa on aseteltu oikein tarpeisiin nähden. (Karjalainen 2010) Toiminnan tavoitteena on mentoroitavan voimaantuminen tosin myös mentori voimaantuu mentorointisuhteessa. (Jokinen 2010) Nikin (2010) mukaan henkilö, joka on kokenut kehittävän ja vahvan työstävyysuhteen kokenemman ja pätevän työkaverin kanssa, on kohdannut mentorointia ja vahvaa johtamista. Tähän ajatukseen pohjautuen on mentoroinnin ja johtamisen havaittu sisältävän samanlaisia käyttäytymismalleja ja toimintoja.

Aktorilta edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja ja sitoutuneisuutta. Hyvällä aktorilla on selkeät tavoitteet ja potentiaali tavoitteiden saavuttamiseen. Hän haluaa hyödyntää mentorin kokemusta oman uransa kehittämisessä. On tärkeää, että aktori on valmis antamaan palautetta mentorille. Aktorille tärkeitä ominaispiirteitä tulisi olla itseohjautuvuus, hyvä itsearviointitaito, motivoituneisuus, sitoutuneisuus mentorointisuhteeseen, yhteistyökykyisyys sekä kriittinen oma-aloitteisuus ja joustavuus. (Mäkinen 2009)

Mentoroinnista on tehty useita erilaisia oppaita ja lehtisiä eri tieteenaloille. Tämän opinnäytetyön toiminnallista tuotosta tehtäessä, perehdyttiin tarkemmin kahteen erilaiseen

mentorointioppaaseen. Toinen oppaista oli osa opinnäytetyötä joka oli tehty syöpätautiklinikan hoitajille. Toinen opas antoi selkeitä vinkkejä mentorointiin. Näitä vinkkejä pystytään käyttämään hyödyksi eri sekä työelämässä että oppilaitoksissa. (Alred 2000, Malassu 2009)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyö tuotettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tarkoituksena oli tuottaa opas aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opas aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi Laurea Otaniemen yksikköön. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opas aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi Laurea Otaniemen yksikköön. Toiminnallisena opinnäytetyönä tuotettu opas tehdään tulevien Laurean aikuisopiskelijamentoreiden käyttöön. Oppaan avulla pyritään selkeyttämään mentorointia sekä motivoimaan aikuisopiskelijoita osallistumaan mentorointitoimintaan. Mentorointioppaan toimivuutta pyrittiin parantamaan kartoittamalla sen sisältöä sekä ulkoasua määrällisen kyselytutkimuksen avulla.

### 4 Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotetaan opas mentoroinnista, josta kerätään palautetta kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä.

#### 4.1 Tutkimusmenetelmien käyttö toiminnallisissa opinnäytetöissä

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto ammattikorkeakouluissa tehtäville tutkimuksellisille opinnäytetöille. Se on aina kaksiosainen kokonaisuus, joka sisältää toiminnallisen osuuden ja opinnäytetyöraportin. Raportti on opinnäytetyöprosessin dokumentaatio ja arviointi. (Vilka 2003, Virtuaali- ammattikorkeakoulu 2006) Toiminnallisia opinnäytetöitä tehdään yleensä paritoina toteutustapojen laajuuden ja monitasoisuuden vuoksi. Se voi olla alasta riippuen esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus kuten perehdytysopas tai turvallisuusohjeistus. Ohjeistus, opas, tuote tms. tehdään aina jonkun käytettäväksi sillä tavoitteena on toiminnan selkeyttäminen oppaan tai ohjeistuksen avulla tai ihmisten osallistuminen toimintaan, tapahtumaan (Vilka 2003)

Tämän opinnäytetyön aihe alkoi muotoutua opinnäytetyön tekijöiden toimiessa ensimmäisessä aikuisopiskelijoiden mentorointiryhmässä. Mentorointiryhmä aloitti toimintansa lyhyellä

valmistumisajalla, ja tarkoituksena oli kehittää mentorointia aikuisopiskelijaryhmän tarpeiden mukaan ensimmäisen vuoden aikana. Jotta voitaisiin kehittää mentorointitoimintaa suunnitelmallisemmaksi ja että mentoroinnista kiinnostuneet saisivat mentoritoiminnan tueksi perehdytysmateriaalia, päätettiin opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena tehdä mentorointiopas tuleville mentoreille.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotetaan opinnäytteenä fyysinen tuotos tai kehitetään jotain toiminnallista osa-aluetta. Tavoitteena on oman alan ammatillisen taidon, tiedon ja sivistyksen kehittyminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään tutkimuksellista ja kehittävää asennetta ja tarvittaessa lisäksi käytetään erilaisia tutkimusmetodeja. Koska produktin tulee pohjata ammatteorialle ja sen tuntemukselle, tulee raportissa olla aina teoreettinen viitekehys. (Vilka 2006, Pohjannoro 2007) Pelkkä opas, tapahtuma tai ohjeistus ei riitä opinnäytetyöksi vaan tarkoituksena on yhdistää ammatillisen teoreettinen tieto ja ammatillinen käytäntö. Tämän vuoksi toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään alan teorioista nousevaa tarkastelutapaa valintoihin ja valintojen perusteluun. Teoreettiseksi näkökulmaksi riittää jokin alan käsite ja sen määrittely. Teoreettinen lähestymistapa ohjaa kuitenkin työn tietoperustan ja viitekehysten rakentumista (Vilka 2003, Virtuaali- ammattikorkeakoulu 2006.) Vilkan (2003) mukaan toiminnallisissa opinnäytetyöissä ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Tämän opinnäytetyön viitekehyksessä määritellään mentoroinnin keskeiset käsitteet ja ne toimivat perustana oppaan laatimisen taustalla.

Aineiston ja tiedon kerääminen tulisi Vilkan mielestä harkita tarkkaan sillä, jos siihen yhdistetään selvitys, työnlaajuus kasvaa niin paljon, että työmäärä ei välttämättä ole kohtuullinen eikä näin ollen vastaa opinnäytetyöstä saatavia opintopisteitä. Jos aineistoa kerätään, sitä ei tarvitse analysoida yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Vilka (2003) kirjoittaa myös, että toiminnallisessa opinnäytetyössä lähtökohtana ei ole vastausten vertailukelpoisuus jo tutkittuun tietoon vaan se, miten vastaukset suuntaavat tulevan tuotteen sisältöä. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyvän selvityksen riskinä on, että kysytään ideaan liittyviä asioita eikä selvityksen asiaongelmaan liittyviä asioita. Pääosin toiminnallinen opinnäytetyö etenee kuten mikä tahansa muukin opinnäytetyö. Siinä voidaan soveltaa samoja periaatteita ja ohjeistuksia. Vaatimus työelämälähtöisyydestä ja korostettu käytännöllisen lähtökohdan valinta näyttävät puoltavan toiminnallisen vaihtoehdon valitsemista nykyistä useamminkin. (Pohjannoro 2007.) Tämän opinnäytetyön aineiston keruu ja analysointi toteutettiin kvantitatiivisesti. Tietoa mentorointioppaasta kerättiin opinnäytetyön tekijöiden aktoriryhmältä, joista voisi potentiaalisesti muodostua seuraavan hoitotyön aikuisopiskelijaryhmän mentoriryhmä.

#### 4.2. Määrällinen tutkimus toiminnallisessa opinnäytetyössä

Määrällisessä tutkimuksessa keskeisiä piirteitä ovat käsitteiden määrittelyt, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aineiston keruun suunnitelma, joka soveltuu määrälliseen eli numeeriseen mittaukseen. Toisin sanoen määrällistä tutkimusmenetelmää voidaan käyttää toiminnallisen opinnäytetyön tukena, kun tarvitaan mitattavaa, numeraalista tietoa. Numeroiden avulla pyritään yleisesti täsmentämään ja selittämään tai perustelemaan opinnäytetyöhön liittyviä ideoita tai yksityiskohtia. Aineiston keräämisen tapa tulee harkita tarkkaan sen mukaan, millaista ja kuinka täsmällistä tietoa opinnäytetyössä tarvitaan. Aineiston keruu voidaan toteuttaa kohteesta riippuen monella eri tavalla esim. sähköpostitse, postitse, puhelimitse tai olemalla paikalla. Tavallisin aineiston keruutapa on kyselylomake. Toiminnallisessa opinnäytetyössä riittää usein ns. Suuntaa antava tieto. Olennaista on se, mitä, keneltä ja miksi mitataan. (Hirsjärvi 2010, Vilkka 2003, Vilkka 2009.) Tässä opinnäytetyössä palautetta kerättiin toiminnallisen osuuden kehittämisen tueksi.

#### 4.3 Aineiston analysointi ja aineiston keruu

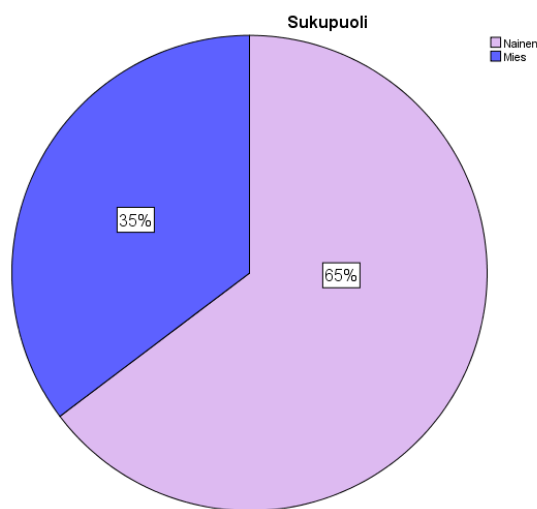
Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tuotosta eli Opasta mentoreille arvioidaan tilastollisin menetelmin. Niiden avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2004.) Tutkimus on ns. kartoittava tutkimus, jonka avulla voidaan tutkia vähän tunnettuja asioita sekä selvittää tarkasteltavasta aiheesta kirjallisuutta ja sen sisältöjä. (Vilkka 2007) Tavoitteena oli etsiä uusia näkökulmia tutkittavaan asiaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa mentorointioppaan sisältöä ja käytettävyyttä.

Kyselyä varten laadittiin kyselylomake, joka sisälsi sekamuotoisia kysymyksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymyksessä osa vastausvaihtoehdoista on ennalta määrätty sekä mukana on yksi tai useampi avoin kysymys. Onnistunut kyselylomake pitää sisällään sen mitä tutkimussuunnitelmassa kerrotaan mitattavan. Lomake ja tutkimussuunnitelma kietoutuvat yhteen. Kyselylomakkeet voidaan tarkastaa sitä mukaa kun ne palautuvat tai kaikki yhtä aikaa kun palautuksen määräaika on umpeutunut. (Vilkka 2007.)

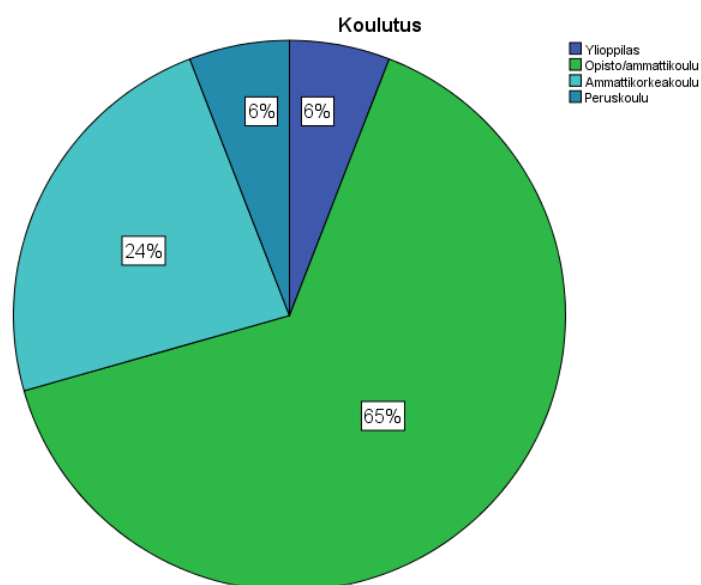
Palautetut kyselylomakkeet luettiin huolellisesti ja niiden pohjalta muokattiin opasta. Lomakkeiden tiedot tarkastettiin ja arvioitiin vastausten laatua. Kaikkiin kyselylomakkeisiin oli vastattu asiallisesti, joten ei ollut tarvetta poistaa asiattomia lomakkeita. Lomakkeet käytiin kysymys kysymykseltä läpi ja ne analysoitiin SPSS tilastointiohjelmalla, jonne syötettiin jokaisen kyselylomakkeen vastaukset yksitellen. Näin saatiin tärkeimmistä tutkimustuloksista taulukoita kuvaamaan saatuja tuloksia.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Kysely tehtiin elokuussa 2012 Laurea Otaniemen aikuisopiskelijaryhmä SHG11SA:lle. Kyselyitä jaettiin 17 joista kaikkiin vastattiin, jolloin vastausprosentti on 100 %. Vastaajista oli naisia 13 ja miehiä 4. Vastaajien ikäjakauma oli 25 - 52 vuotta. Vastaajien keski-ikäsi muodostui 41 vuotta. Vastaajat olivat hoitotyön aikuisopiskelijoita. Suurimman osan vastaajista pohjakoulutuksena oli opistotason tutkinto (n=11), ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli seuraavaksi eniten (n=4), lisäksi oli ylioppilaskoulutus (n=1) sekä peruskoulu tausta (n=1). Alla olevissa kuvioissa 1 ja 2 kuvataan vastaajien sukupuolta sekä koulutusta.



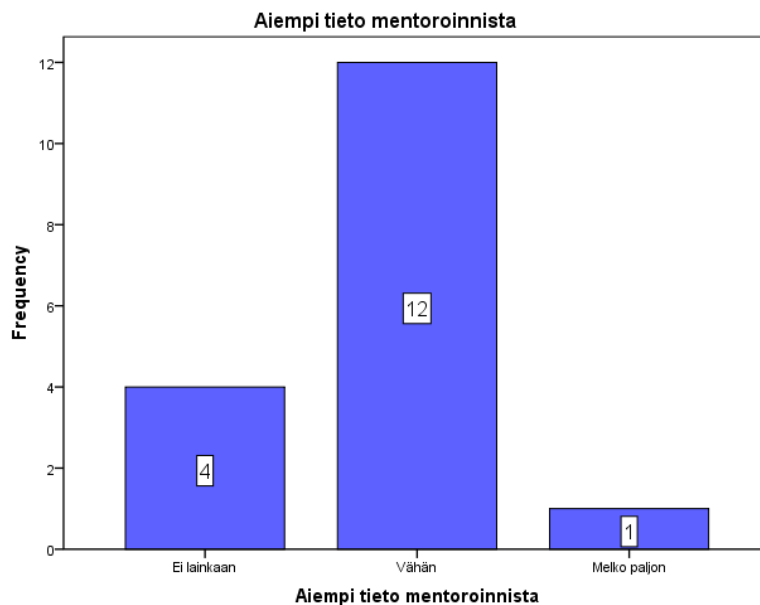
Kuvio 1. Vastaajien sukupuoli (N=17)



Kuvio 2. Vastaajien koulutus (N=17)

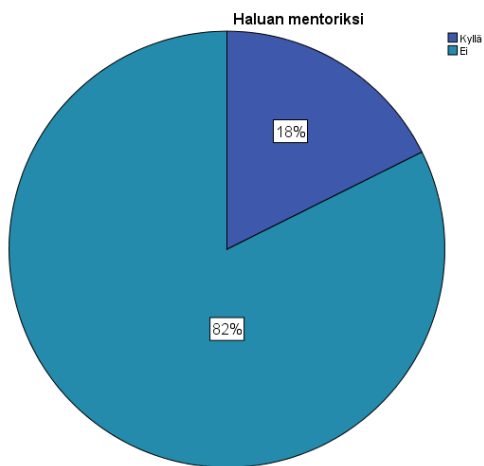
Seuraavassa pylväsdiagrammissa kuvataan vastaajien aikaisempaa tietoa mentoroinnista. Siitä näkyy, että suurimmalla osalla vastaajista oli vain vähän aikaisempaa tietoa mentoroinnista (n=12), melko paljon tietoa oli yhdellä vastaajalla ja lopuilla neljällä ei ollut lainkaan aiempaa tietoa aiheesta.

Kaikki 17 vastaajaa oli tutustunut kyselyn kohteena olevaan mentorointioppaaseen ennen kyselyyn vastaamista.



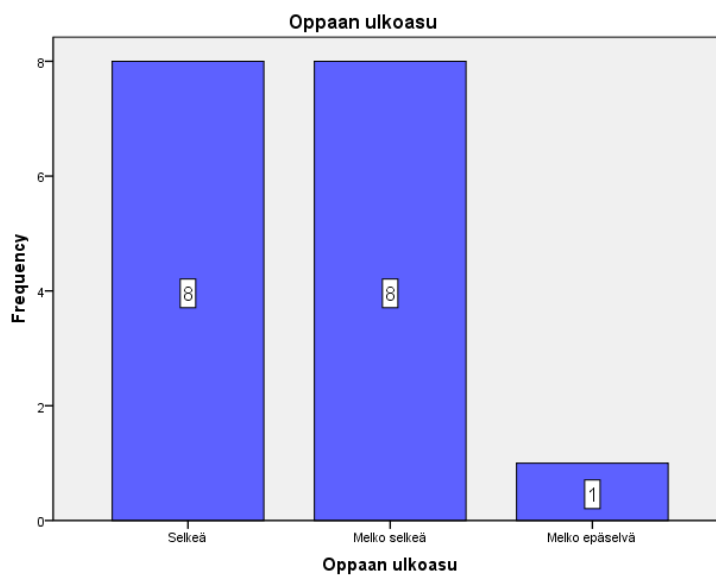
Kuvio 3. Vastaajien aiempi tieto mentoroinnista (N=17)

Alla olevassa ympyrässä näkyy, että suurimmalla osalla vastaajista ei ollut itsellä kiinnostusta ryhtyä mentoriksi. Kaksi vastaajista oli harkinnut ryhtyvän mentoreiksi ja yksi vastaajista oli kahden vaiheilla. Hän oli vastannut kyselyyn sekä kyllä että ei mutta aineisto analysoitaessa tutkimuksen tekijät arvioivat että vastaajalla vahevempänä mielipiteenä nousi esiin halukkuus, sillä kyllä-vastaus oli alleviivattuna. Tällaisen vastauksen kohdalla vastauksen luotettavuus ei ole 100 %.



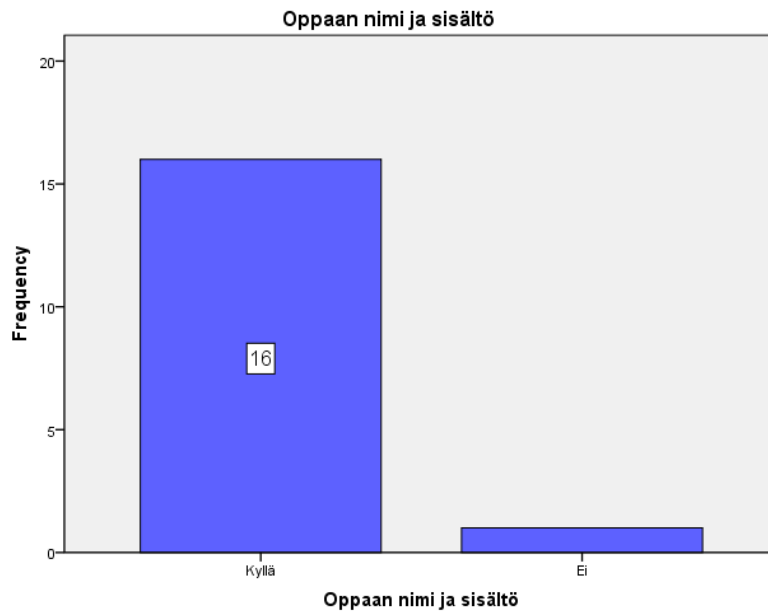
Kuvio 4. Vastaajien halukkuus ryhtyä mentoriksi (N=17)

Alla oleva pylväsdiagrammi kuvaa vastaajien mielipiteitä mentorointioppaan selkeydestä jakaantuivat tasaisesti. Vastaajista 8 oli sitä mieltä, että mentorointioppaan ulkoasu on selkeä, 8 mielestä se oli melko selkeä. Yhden vastaajan mielestä mentorointioppas oli melko epäselvä, koska oppaan tausta kuvio oli häiritsevä.



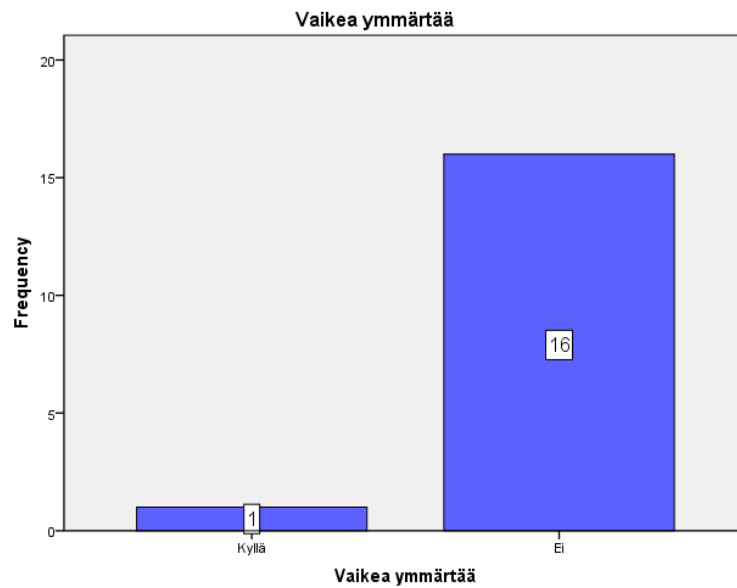
Kuvio 5. Vastaajien mielipiteet mentorointioppaan ulkoasun selkeydestä (N=17)

Alla olevasta pylväsdiagrammista näkyy, että yhden vastaajan mielestä mentorointioppaan sisältö ja nimi eivät vastanneet toisiaan. Muut vastaajat (n=16) kokivat, että oppaan sisältö ja nimi vastasivat toisiaan.



Kuvio 6. Vastaajien mielipiteet mentorointioppaan sisällön ja nimen vastaavuudesta (N=17)

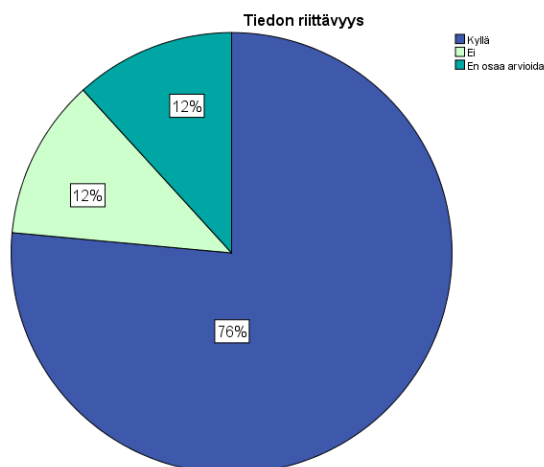
Alla olevass pylväsdiagrammissa kuvataan vastaajien mielipiteitä mentorointioppaan ymmärrettävyydestä, jotka olivat lähes yksimielisiä. Vain yksi vastaaja koki, että opasta oli vaikea ymmärtää. Ne vastaajat, jotka vastasivat KYLLÄ, saivat vastata avoimeen kysymykseen siitä, mitkä asiat oppaassa oli vaikea ymmärtää. Yhden vastaajaan mielestä vaikeaa oli ymmärtää mitä tarkoittaa sana aktori.



Kuvio 7. Vastaajien mielipiteet mentorointioppaan sisällön ymmärrettävyydestä (N=17)

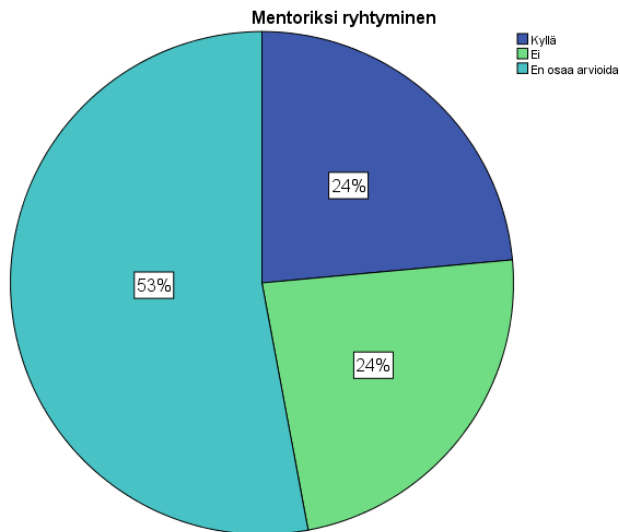
Alla olevassa ympyrässä kuvataan vastaajien mielipiteitä mentorointioppaan tiedon riittävydestä, joka jakoi vastaajien mielipiteitä eniten. Suurimman osan mielestä tietoa oli riittävästi (n=13), kaksi vastaajista ei osannut arvioida oliko tietoa mentoroinnista riittävästi. Kahden mielestä tietoa ei ollut riittävästi.

Ne vastaajat, jotka vastasivat kysymykseen Ei, saivat kirjoittaa mitä tietoa olisivat kaivanneet oppaaseen lisää. Oppaaseen kaivattiin käytännön toteutuksesta selvempiä ohjeita kuten sen, että montako opintopistettä mentoroinnista tulisi saamaan, jos siihen ryhtyisi. Yksi vastaaja kaipasi oppaaseen syvempää tietoa mentoroinnista.



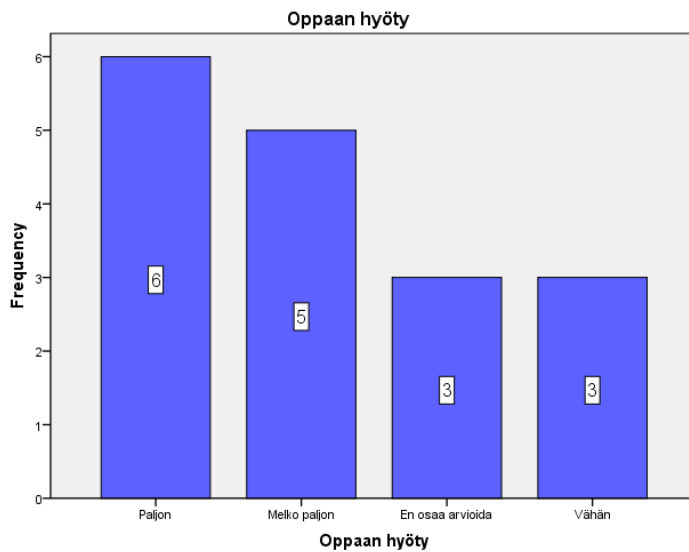
Kuvio 8. Vastaajien mielipiteet siitä, onko mentorointioppaassa riittävästi tietoa mentoroinnista (N=17)

Alla olevassa ympyrässä vastaukset jakoutuivat siten, että suurin osa vastaajista ei osaa arvioida voisiko ryhtyä mentoriksi oppaan luettuaan (n=9), 4 vastaajaa arvelivat voitavansa ryhtyä mentoreiksi kun taas 4 vastaajaa oli sitä mieltä, että eivät ryhtyisi mentoreiksi luettuaan oppaan.



Kuvio 9. Vastaajien mielipiteet mentorointioppaan lukemisen jälkeen mentoriksi ryhtymisestä (N=17)

Alla olevassa pylväsdiagrammissa kuvataan mentorointioppaan hyödyllisyyttä mentoroinnin tukena. Tämä kysymys jakoi vastaajien mielipiteet koko vastausasteikolle. Oppaasta olisi paljon hyötyä kuuden vastaajan mielestä. 5 vastaajaa koki, että siitä olisi melko paljon hyötöä. 3 arvioi että oppaasta olisi vähän hyötöä, ja 3 vastaajista ei osannut arvioida olisiko oppaasta hyötöä mentoroinnissa.



Kuvio 10. Vastaajien mielipiteet mentorointioppaan hyödyllisyydestä mentoroinnissa (N=17)

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys. Kysymykseen sai kirjoittaa kommentteja, joita oppaan lukeminen nosti mieleen. Lisäksi siihen sai kirjoittaa asioita, joita jäi kaipaamaan oppaasta.

Yksi vastaaja kaipasi oppaaseen tietoa henkilökohtaisemman mentorointisuhteen mahdollisuudesta siten, että saisi mentorin yhteystiedot johon ottaa yhteyttä tarvittaessa. Joidenkin vastaajien mielestä opas tuntui hyvältä ja mukavalta ja olisi hyvä apuväline, jos aikoi ryhtyä mentoriksi. asiat olivat hyvin jäsennellyt ja löytyivät hyvin. Siihen haluttiin kuitenkin syvempää tietoa mentoroinnista.

Esipuhe sivuun haluttiin selkeyttä. Kiitokset ja tekijät koettiin, että ne eivät kuulu oppaan esipuheeseen, koska se ei ole vastaajan mielestä oleellista tietoa. Toivottiin myös esim kaaviota jonkun prosessin selkiyttämiseen.

Useat vastaajat antoivat positiivista palautetta oppaan ulkoasusta ja väreistä. He kokivat sen selkeäksi, pirteäksi ja helppolukuiseksi. Kahden vastaajan mielestä oppaan ulkoasua pitäisi selkeyttää. Taustan pienikuvioisuus vaikeutti oppaan lukemista ja sivujen kirjavuus häiritsi lukijaa.

Oppaaseen haluttiin selkeämmin esille mentoroinnista aiheutuvat hyödyt ja työmäärä. Lisäksi haluttiin tietoa siitä miten mentorointi edistäisi omaa opiskelua esim paljonko mentoroinnista saa opintopisteitä.

Vastauksista tulleita korjausehdotuksia käytettiin hyväksi oppaan muokkaamisessa, jotta se vastaisi paremmin käyttäjän tarpeita. Aikuisopiskelijoilta saatu palaute oppaasta oli tärkeä apu mietittäessä mitä muutoksia oppaaseen tehdään. Opiskelijoiden palaute koettiin tärkeäksi myös siksi, että opas tulee heidän ja tulevien aikuisopiskelijoiden käyttöön.

## 6 Pohdinta

Nykyään mentoroinnista puhutaan paljon työelämässä. Mentorointia käytetään paljon uuden työntekijän perehdyttämisessä sekä hiljaisen tiedon siirtämisessä eteenpäin. Mentorointi on lisääntynyt hoitotyön toimintaympäristöissä. Mentorointia voidaan käyttää asiantuntijuuteen kehittymisen tukena. Kehittyminen alkaa opiskeluaikana, ja hoitotyön kollegiaalisuus muotoutuu erilaisissa työyhteisöissä. Kollegiaalisuutta voidaan kehittää mentoroinnin lisäksi mm. vertaisarvioinnilla, työnohjauksella, koulutuksella sekä kehityskeskusteluilla. Työyhteisössä tarvitaan rohkeutta palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen, jotta saadaan työkaluja oman ammattitaidon kehittymiseen. Kollegiaalisuus nähdään myös toisen kuuntelemisena, huomioonottamisena ja vastavuoroisena ammatillisen palautteen jakamisena hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. Näitä taitoja on mahdollisuus harjoitella jo koulutuksen aikana osallistumalla opiskelijamentorointiin. Mentorointi on kokempohjainen oppimismenetelmä ja yksilökeskeinen kehitysprosessi. Mentorointi lisää positiivista luottamista henkilöiden välillä ja rohkaisee avoimeen keskusteluun. Tämä synnyttää kollegiaalista oppimiskulttuuria. (Ranta 2011)

Mentorointioppaita on tehty useita työelämään. Ammattikorkeakouluissa on tutkimusten mukaan käytetty mentorointia valmistumassa olevan opiskelijan työelämään siirtymisen tukena. Aloittavan opiskelijan mentorointiin ei löytynyt valmista opasmateriaalia. Päädyimme tekemään toiminnallisen opinnäytetyön, koska koimme konkreettisen oppaan tarpeelliseksi aikuisopiskelijoiden mentoroinnin kehittämisessä. Oppaan suunnittelu ja toteutus oli haastavaa, koska vastaavaa ei ole aiemmin tehty. Oppaan tuottamisen pohjana käytettiin aiempaa tutkittua tietoa mentoroinnista, sen toteuttamisesta ja hyödyistä. Opasta rakentaessa tutustuimme myös muihin toiminnallisiin opinnäytetöihin, joissa oli tuotettu opas. Näin saimme vihjeitä siihen miten toiminnallisen opinnäytetyön tuotososio kannattaa toteuttaa.

Opinnäytetyötä aloitettaessa mentorointi aihetta oli syytä rajata. Aihe rajattiin koskemaan hoitotyön aikuisopiskelijoita Laurea Otaniemessä, jotta aihe pysyisi opinnäytetyöhön varatun ajan ja opintopisteiden vaatiman työmäärän rajoissa.

Opinnäytetyön tekeminen oli haaste johon ryhdyimme innokkaasti. Valittu aihe nousi Laurea Otaniemen tarpeista kehittää mentorointiin opas sekä mielenkiinnostamme aihetta kohtaan sekä oma halu kehittyä ammatilliseksi asiantuntijaosaajaksi ohjaus- ja mentorointitaidoissa. Aiheen valintaan vaikutti myös, että toimimme itse uuden aikuisryhmän mentoreina vuonna 2011. Toimiessamme mentoreina saatavilla ei ollut tukimateriaalia, koska Laurea Otaniemessä toiminta oli uutta eikä aikaisemmin ollut toteutettu aikuisopiskelijoiden mentorointia.

Sairaanhoitajaopiskelijoina koimme projektiin ryhtymisen tärkeänä oman osaamisen kehittymisenä. Opinnäytetyön prosessin aikana reflektointitaitomme kehittyivät ja saimme valmiuksia viedä mentorointia myös työelämään valmistuttuamme. Olemme ylpeitä siitä, että pystyimme yhteistyössä oppilaitoksen kanssa kehittämään ja tuottamaan mentorointioppaan tulevien aikuisopiskelijoiden mentoroinnin tueksi.

Opinnäytetyön prosessi eteni sujuvasti aikataulussa. Tehdessämme työtä parina, pystyimme jakamaan tehtäviä ja huomioimaan toistemme elämäntilanteet ja joustamaan työnjaossa. Saimme tukea toisiltamme työn tekemiseen. Molemmilla oli ajoittain hetkiä, jolloin motivaatio oli hukassa, tällöin kannustimme toinen toistamme jatkamaan työskentelyä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Olimme varautuneet todella vaikeaan ja suuritöiseen prosessiin aloittaessamme opinnäytetyötä. Yllätyimme siitä, kuinka vaivattomaksi ja joustavaksi sen eteneminen muotoutui. Tähän vaikutti opinnäytetyön ohjaavan opettajan tuki ja oma kiinnostus aihetta kohtaan. Haastavimmaksi opinnäytetyön tekemisessä koimme luotettavien ja ajantasaisen lähteiden etsimisen sekä teoriaosuuden kirjoittamisen. Lisäksi koimme haastavaksi teorian liittämisen oppaan pohjaksi niin, että opas olisi selkeä ja toimiva sekä oppilaitoksen tarpeita vastaava.

Opiskelijoiden antaman palautteen perusteella oppaan sisällössä tarkennettiin opiskelijan mentoroinnista saamaa hyötyä. Tämä muutos koettiin tärkeäksi ja opinnäytetyöntekijät arvelivat, että tiedon ollessa selkeästi esillä oppaassa se houkuttaa opiskelijoita ryhtymään mentoreiksi. Ulkoasuun tehtiin pieniä muutoksia palautteen pohjalta. Yksittäinen vastaaja koki taustan häiritsevän kirjavaksi. Oppaassa päädyttiin kuitenkin säilyttämään värikäs ja raikas ilme mutta tekstejä muokattiin niin, että ne olivat selkeästi yksivärisellä pohjalla taustakuvion päällä. Pieni osa vastaajista kaipasi oppaaseen syvempää tietoa mentoroinnista. Sitä ei lähdetty kuitenkaan lisäämään, jotta opas pysyisi mahdollisimman selkeänä ja helppolukuisena. Lähdeluettelosta löytyy kirjallisuutta, josta lukija voi halutessaan hakea lisätietoa aiheesta.

## 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta alkaa tutkimusaiheen valinnasta. Tämän opinnäytetyön aiheen valinta nousi Laurea-ammattikorkeakoulun tarpeista. Opinnäytetyötä aloittaessamme olimme tietoisia, että vastaavia mentorointioppeita opiskelijoille ei ollut tehty. Kyselyyn vastaajiksi valittiin hoitotyön aikuisopiskelija ryhmä, joka osallistui mentorointiin aktorien roolissa. Näin varmistimme, että vastaajilla olisi aiempaa kokemusta mentoroinnista.

Lähtökohtana oli yksilön kunnioittaminen. Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä pyydettiin suostumus, jonka tarkoituksena on kunnioittaa ihmisen itsemääräämisoikeutta. Näin kyselyn saaneet pystyivät itse päättämään halustaan osallistua kyselyyn. Toiminta oli rehellistä koko opinnäytetyö prosessin aikana. Toiminnassa noudatettiin tutkimustyön yleisiä eettisiä ohjeita. Eettiset ohjeet ilmenevät rehellisyytenä, yleisenä huolellisuutena sekä muiden tutkijoiden ja lähteiden kunnioittamisena. Eettisyyttä on myös vaitiolo- sekä salassapitovelvollisuuden noudattaminen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Hirsjärvi 2007).

Opinnäytetyön tekemisessä huomioitiin myös Laurean arvot ja eettiset ohjeet, joiden tarkoituksena on auttaa laurealaisia tekemään valintoja ja ohjata löytämään opiskeluun hyviä toimintatapoja. Laurean eettiset arvot huomioiden opinnäytetyössä edistetään tasavertaisuutta ja kunnioitetaan kyselyyn vastaajia, kannetaan vastuuta tutkimuksellisesti oikeista menetelmistä sekä otetaan vastuu opinnäytetyön tuloksista. Opinnäytetyössä halutaan vahvistaa Laurean imagoa ja kehittymistä. Tekemällä tämä opinnäytetyö tuodaan Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikköön uutta osaamista ja edistetään uusia toimintatapoja. Huomioimalla Laurean eettiset ohjeet vahvistetaan asiantuntijuuteen kasvamista. (Laurea 2012)

Lupa tutkimuksen suorittamiseen haettiin Laurea ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön johtajalta Tuula Kilpiseltä. Kyselyn liitteenä annettiin osallistujille saatekirje, jossa pyydettiin henkilön suostumusta kyselyyn vastaamiseen.

Luotettavuutta kuvaa hankitun tiedon käsittely luottamuksellisesti. Aineiston hankintaan liittyvät tapahtumat perustellaan selkeästi. Luotettavuus perustuu tutkijaan itseensä ja hänen rehellisyyteensä. (Hirsjärvi 2007).

Opinnäytetyön prosessin aikana eettisyys ja luotettavuus toteutuivat eettisten ohjeistusten mukaisesti. Kysely suoritettiin jakamalla yhteisessä tilaisuudessa mentorointiopas sekä kyselylomake kaikille vastaajille. Samalla kerrottiin vastaamisen vapaaehtoisuudesta ja osallistujille jaettiin suostumuslomake allekirjoitettavaksi. Lisäksi he saivat saatekirjeen,

jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta sekä tutkimusmenetelmästä. Tutkijat eivät jääneet odottamaan, että vastaajat palauttavat lomakkeet. Ja lisäksi suostumus- ja kyselylomake palautettiin eri kuoriin, jotka ohjaava opettaja palautti tukijoille analysointia varten. Näin varmistettiin vastaajien pysyminen anonyymeina.

Analysoinnin jälkeen aineisto hävitettiin asianmukaisesti. Saadut tiedot käsiteltiin luottamuksellisesti ja kyselyyn vastanneiden anonymiteettiä suojeltiin. Opinnäytetyön tekijöiden perehtyneisyys tutkimuksen aihepiiriin antoi hyvän pohjan kyselylomakkeen laatimiseen.

Tutkimuksen luotettavuus onnistui Hirsjärven (2007) kuvaamalla tavalla. Tutkimuksen tekijät käsitelivät saatua aineistoa luottamuksellisesti ja olivat rehellisiä. Käsitelty aineisto hävitettiin asianmukaisesti niin että se ei joutunut ulkopuolisten saataville. Aineiston analysointi tehtiin siten että tutkimustulokset ovat luotettavia. Joidenkin kysymysten kohdalla tutkimuksen tekijät joutuivat pohtimaan vastauksen oikeellisuutta suhteessa kysymyksen asetteluun, sillä joissakin vastauksissa oli valittu useampi vastausvaihtoehto.

## 6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkoideoita opinnäytetyöllemme alkoi kehittyä työn loppuvaiheessa. Jatkossa opasta voisi mm. kehittää lisää käyttäjiltä tulleen palautteen perusteella. Oppaan sisältöä voitaisiin kehittää syvällisemmäksi. Olisi mielenkiintoista selvittää onko oppaasta ollut hyötyä ja onko se toiminut käytännössä mentorin tukena mentoroinnissa. Opasta voisi muokata myös siten, että siitä saataisiin sähköinen versio. Sähköisen oppaan sijoituspaikka voisi olla Laurea LIVE.

## Lähteet

Alred, G., Garvey, B., Smith, R. 2000. Mentorointi. Helsinki: Infoviestintä.

Andrews, M., Wallis, M. Mentorship in Nursing. Journal of Advanced Nursing. 29(1):201-207. 01/1999  
<http://ovidsp.uk.ovid.com/sp-3.5.1a/ovidweb.cgi> Luettu 16.5.2012

Castren, K., Henriksson, M., Kela, M., Kääriä, M., Lipsanen, V., Raunitsola, H., Vanhanen-Nuutinen, L. 2005. Menrotointi mahdollisuutena opiskelijan ohjauksessa. Helia-case. Helsinki: Oy Edita Ab

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2012

<http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyö/alumnitoiminta/mentorointi/mentyleinen> Luettu 19.3.2012

Haidar, E. Coaching and mentoring nursing students. Nursing Management (Harrow). 14(8):32-35. 12/2007

Hakanen, J. & Puro, U. 1995. Tutor-toiminnan opas. TSL-opintokeskus

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.

Itä-Suomen yliopisto 2012

<http://www.uef.fi/opiskelu/opiskelijamentorointi> Luettu 19.3.2012

Jokinen, P., Mikkonen, I., Jokelainen, M., Turjamaa, R., Hietämäki, M. 2010. Mentorointi suomalaisessa hoitotyön kontekstissa-käsiteanalyysi hybridisellä mallilla. Hoitotiede, 22 (1)

Juusela, T., Lillia, T., Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.

Juusela, T. 2010. Mentorointi yhteistyössä. Ajetaanko tandemilla? TTK. Edita Prima Oy.

Kalmari, S. 2012. Rinnekoti- Säätiö. Vertaistukihenkilöiden koulutuspäivä 10.3.2012. Luentomateriaali

Kehä, H., Mustonen, M. 2000. Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Laurea 2012

[https://live.laurea.fi/SiteCollectionDocuments/UUDEN%20EDEL%C3%84/Strategiat/Laurea\\_Ettinen\\_toimintaohjeisto.pdf](https://live.laurea.fi/SiteCollectionDocuments/UUDEN%20EDEL%C3%84/Strategiat/Laurea_Ettinen_toimintaohjeisto.pdf) Luettu 4.10.2012

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: Tampereen yliopisto- Akateeminen väitöskirja

Malassu, T. 2009. Mentorointisuositukset syöpätautien klinikalle. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.

[http://kirjastot.diak.fi/files/diak\\_lib/Helsinki2009/2c6532\\_MalassuHELSINKIc13996.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2009/2c6532_MalassuHELSINKIc13996.pdf)

Luettu 4.4.2012

Mäkinen, S., Hintikka, T., Kilpikivi, P., Laitinen-Väänänen, S., Salonen, T. 2009. Mentorointi ammattikorkeakouluissa. Tukea ammatilliseen osaamisen-onnistumisia rekrytointeihin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Waasa Graphics.

Nikki, L., Koivunen, M., Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi-katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva Hoitotyö Vol. 8 (3)

Piispanen, R., Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC

Pohjannoro, H., Taijala, B. 2007. Näkökulmia toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opettajan koulutuksen kehittämishanke. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere

Pulsford, D., Boit, K., Owen, S. Are Mentors ready to make a Difference? A survey of mentors' attitudes towards nurse education. Nurse Education Today. 22(6):439-446. 08/2002

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691702907719> Luettu 16.5.2012

Puttonen, J. 2009. Hoitotyön opiskelijoiden ja mentoreiden arvioita opiskelijaohjauksesta. Pro gradu- tutkielma. Kuopion yliopisto. Kuopio

Ranta, I. 2011. Sairaanhoidtaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Edita Prima Oy.

Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto - tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummerus

Vilkkä, H., Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi

Vilkkä, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski. Tammi

Vilkkä, H. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Tammi

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi

Virtuaali- ammattikorkeakoulu 2006

<http://www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html> Luettu 24.2.2012

Liite 1. Mentorointiopus





*"Mentorointi on sitä, että taitavampi ja kokenempi ihminen toimii vähemmän kokeneen ihmisen roolimallina opettaen, tukien, rohkaisten ja neuvoen. Tavoitteena on mentoroitavan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen. Mentoroinnin tarkoituksena on olla vahvistava ja jatkuva suhde, joka toimii sekä mentorin että aktorin parhaaksi."*



LAUREA



# ESIPUHE

Tämä opas on tarkoitettu tietolähteeksi ja tukiaineistoksi mentoroinnista kiinnostuneille Laurea ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön aikuisopiskelijoille. Se on hyödyllinen kaikille muillekin, jotka ovat kiinnostuneita henkilökohtaisesta ja ammatillisesta kehittämisestä. Tätä opasta voidaan soveltaa myös työelämän mentorointiin.

Oppaan tarkoituksena on toimia hakuteoksena, suunnittelun apuvälineenä, itsensä kehittämisen sekä mentoroinnin herättämien ajatusten pohdinnan tukena. Tämä opas edistää myös mentorin taitojen kehittämistä.

Haluamme kiittää Marjo Voutilaista, joka auttoi meitä tämän oppaan graafisessa suunnittelussa ja toteutuksessa.

*Espoossa 25.6.2012*

*Tiina Huikuri*

*Petra Vilminko*



LAUREA

### Mitä on mentorointi?

Mentoroinnissa kyse on oppimisesta. Hyvin onnistunut mentorointisuhde johtaa siihen, että mentoroitava eli aktori pystyy itse ryhtymään mentoriksi ja käyttämään samoja menetelmiä myöhemmin. Hyvän kokemuksen saanut aktori ryhtyy mielellään myöhemmin itsekin mentoriksi.

### Mentorointi osana aikuisopiskelijoiden oppimista ja toimintaa

Mentorointi yleistyy maailmanlaajuisesti. Sen on todettu olevan tehokas henkilöstön ja opiskelijoiden kehittämisen menetelmiä. Mentorointia on käytetty paljon yksityisissä yrityksissä, julkisella sektorilla, palvelualoilla ja teollisuudessa. Myös useat ammattikorkeakoulut ovat jonkin verran käyttäneet mentorointia ammatillisen kasvun tukena sekä helpottamaan valmistuvan opiskelijan siirtymistä työelämään.



## Mitä hyötyä mentoroinnista on mentorille ja mentoroitavalle eli aktorille?

Mentori saa mentoroinnista uusia kokemuksia, vapaavalintaisia opintopisteitä ja hän voi kehittää kykyjään työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.

Mentori saa hyvän mielen toisten ihmisten auttamisesta. Lisäksi mentorointi kehittää avarampaa näkemystä oppilaitoksesta, opiskelusta ja muista ammattikorkeakoulussa opiskelevista opiskelijoista.

Mentoroitavan eli aktorin luottamus kasvaa, oppiminen ja uusien asioiden sisäistäminen on nopeampaa ja tehokkaampaa. Myös aktorille kehittyy selkeä ja avara näkemys oppilaitoksesta, opiskelusta ammattikorkeakoulussa sekä muista ammattikorkeakoulussa opiskelevista opiskelijoista. Molemmille osapuolille tulee lisäksi mentoroinnista iloa ja hyvää mieltä uusien ihmisten kohtaamisesta yli kurssirajojen.

## Kuka sopii mentoriksi?

Mentoriksi sopii opiskelija, joka on valmis jakamaan omaa osaamistaan, on kiinnostunut oppimisesta sekä on halukas auttamaan toisia oppimaan ja kasvamaan asiantuntijuuteen. Mentorin tulee sitoutua tehtäväänsä sekä olla motivoitunut ja pitää yllä positiivista asennetta mentorointiin.



## Mentorointi Laurea Otaniemessä

Ideana on uusien aikuisopiskelijoiden perehdyttäminen ammattikorkeakoulussa opiskeluun ja opintoihin liittyviin asioihin.

Osittain mentorointi toteutuu myös vertaisopiskelijatoimintana. Kokeneempina opiskelijoina eli mentoreina toimivat aiemmin opintonsa aloittaneet aikuisopiskelijat.

He opastavat uutta opiskelijaa kurssi-ilmoittautumisissa, harjoittelupaikan varaamisessa sekä siihen liittyvissä valmisteluissa.

Mentorit auttavat ja opastavat myös käytännön asioiden selvittelyssä, kuten esimerkiksi miten uusintatentteihin ilmoitaudutaan, mistä saa tulostusoikeutta tai antaa vinkkejä kirjahankinnoissa. Lisäksi he voivat auttaa eri oppiaineisiin liittyvissä kysymyksissä.



LAUREA



## MITEN MENTOROINTI TAPAHTUU LAUREA OTANIEMESSÄ?

Mentorointi on ryhmämentorointia, jolloin kaikki mentorit ovat kaikkien opiskelijoiden käytettävissä ja tapaamiset järjestetään yhdessä koko ryhmän kanssa. Mentorit tukevat toinen toisiaan ja jokaisen vahvuudet voidaan huomioida.



Hyvissä ajoin ennen uuden aikuisopiskelijaryhmän aloittamista, vanhoille opiskelijoille esitetään mahdollisuus ryhtyä mentoroimaan tulevaa ryhmää. Mainostetaan mentorointia vapaavalintaisena opintokurssina, josta saa 5 opintopisteitä. Tämä edellyttää aktiivista mentorointiin osallistumista, mentorointipalautetta ja reflektiota.



Kun vapaaehtoisia mentoreita on ilmoittautunut, pidetään heille yhteinen tiedotustilaisuus, jossa käydään läpi mitä mentorointi pitää sisällään. Tämä opas jaetaan jokaiselle. Tilaisuudessa sovitaan yhdessä tulevan tutor-opettajan kanssa ensimmäisen ryhmätapaamisen aiheet, joita mentorit voivat valmistella etukäteen. Mietitään myös tapaamiskerrat ensimmäiselle puolelle vuodelle. Alkuun olisi hyvä kokoontua 1- 2 kertaa kuukaudessa.



LAUREA

## MITEN MENTOROINTI TAPAHTUU MENTOROINTI LAUREA OTANIEMESSÄ?

Ensimmäisen tapaamisen yhteydessä kerätään aktoreilta ajatuksia ja ehdotuksia siitä mitä he toivovat mentoroinnilta.

Mentoreille voi laittaa viestiä myös tapaamisten ulkopuolella; sovitaan yhdessä kuka on ns. "päivystysvuorossa" vastaamassa kysymyksiin.



Kannustetaan heti alkuun mentoreita hakeutumaan aktoreiden juttusille ja päinvastoin.

Järjestetään 1- 2 epävirallista tapaamista per lukukausi tutortuntien sisällä. Tällaisia tapaamisia ovat esim. lounas tai piknik.

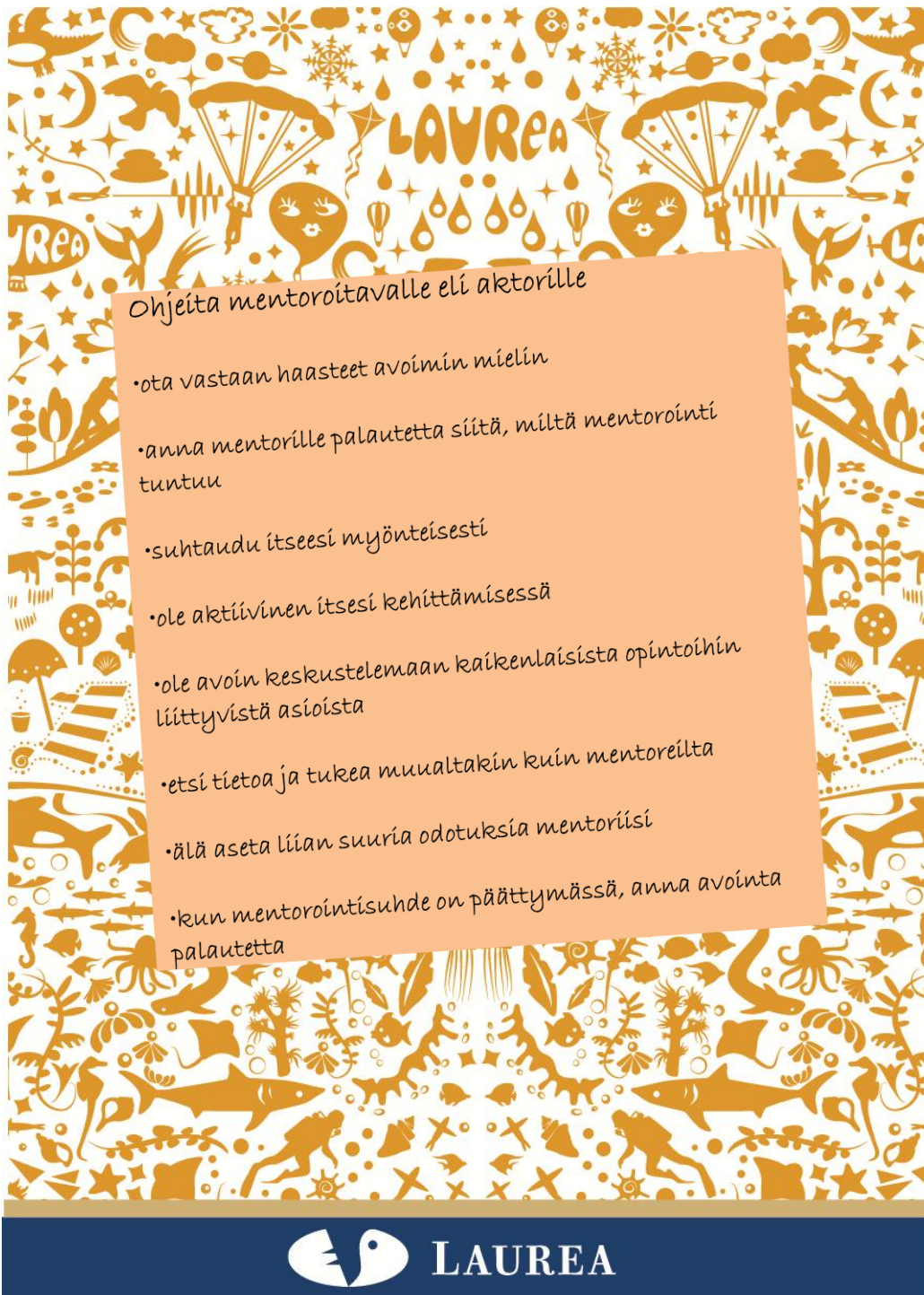


Kerätään lukuvuoden lopussa palautetta kuluneesta mentorointivuodesta, jonka perusteella voidaan vielä kehittää toimintaa paremmaksi, toimivammaksi ja kaikkia osapuolia palvelevaksi...

Tutor- opettajan ja mentoreiden kesken pidetään säännöllisesti yhteisiä tapaamisia, joissa käydään läpi tulevien tapaamisten valitut teemat, aiempien tapaamisten onnistumisia ja kehittämistarpeita.





LAUREA



Ohjeita mentoroitavalle eli aktorille

- ota vastaan haasteet avoimin mielin
- anna mentorille palautetta siitä, miltä mentorointi tuntuu
- suhtaudu itseesi myönteisesti
- ole aktiivinen itsesi kehittämisessä
- ole avoin keskustelemaan kaikenlaisista opintoihin liittyvistä asioista
- etsi tietoa ja tukea muualtakin kuin mentoreilta
- älä aseta liian suuria odotuksia mentoriisi
- kun mentorointisuhde on päättymässä, anna avointa palautetta

 LAUREA



Ohjeita hyvään mentorointiin

- pidä itse yhteyttä
- ole rehellinen
- tarvitset itsekkin tukea
- sinulla ei ole vastauksia kaikkiin kysymyksiin
- tue mentoroitavaa eli aktoria löytämään voimavaroja ja tukea muualtakin kuin itseltäsi
- älä lähde mukaan mentoroitavan eli aktorin ongelmiin vaan auta niiden ratkaisemisessa
- muista luottamuksellisuus
- jos mentorointisuhde tuntuu hajoavan, mieti miten sitä voisi korjata ja kehittää



LAUREA

# LÄHTEET

- Castren, K., Henriksson, M., Kela, M., Kääriä, M., Lipsanen, V., Raunitsola, H., Vanhanen- Nuutinen, L. Mentorointi mahdollisuutena opiskelijan ohjauksessa. Helia- case. Oy Edita Ab. 2005
- Haidar, E. Coaching and mentoring nursing students. Nursing Management (Harrow). 14(8):32- 35. 12/2007
- Juusela, T., Lillia, T., Rinne, J. Mentoroinnin monet kasvot. Gummerus. Jyväskylä. 2000
- Juusela, T. Mentorointi yhteistyössä. Ajetaanko tandemilla? TTK. Edita Prima Oy. 2010
- Kehä, H., Mustonen, M. Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen. Suomen kuntaliitto. Helsinki. 2000
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopisto
- Mäkinen, S., Hintikka, T., Kilpikivi, P., Laitinen-Väänänen, S., Salonen, T. Mentorointi ammattikorkeakouluissa. Tukea ammatilliseen osaamiseen- onnistumisia rekrytointeihin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Waasa Graphics. 2009
- Nikki, L., Koivunen, M., Suominen, T. Uuden työntekijän mentorointi- katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö Vol.8 (3),2010
- Kansalliskirjasto. Helsingin Yliopisto  
[http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/19211/se\\_tyoela.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/19211/se_tyoela.pdf?sequence=2)





Mentoroinnin juuret ovat Kreikan mytologiassa. Ennen lähtöään Troijan sotaan, pyysi Ithakan kuningas ja kuuluisa sotapäällikkö Odysseus luotettua ystäväänsä, jonka nimi oli Mentor, toimimaan poikansa Telemakhoksen ystävänä, neuvojana, opettajana, kasvattajana. (Kreikkalainen mytologia)



LAUREA



Liite 2. Kyselylomakkeen saatekirje

Saatekirje

7.5.2012

Hyvä vastaanottaja,

Olemme sairaanhoidon opiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen yksiköstä. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on tuottaa opas mentoroinnista ammattikorkeakouluopiskelijoiden käyttöön. Opas pohjautuu opinnäytetyönteoreettiseen viitekehykseen. Oppaan käyttötarkoituksena on ohjata ja motivoida uusia opiskelijoita mentorointitoimintaan. Oppaassa käsitellään mentorointia yleisesti ja mitä se olisi Laureassa. Lisäksi oppaasta löytyy käytännön vinkkejä hyvään mentorointiin.

Pyydämme ystävällisesti, että luette oppaan mentoroinnista ja vastaatte liitteenä olevaan kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10-15min. Kyselyyn vastataan ympyröimällä vaihtoehto, joka mielestänne vastaa parhaiten esitettyyn kysymykseen. Osa kysymyksistä on ns. avoimia kysymyksiä, joihin voi vastata vapaalla tekstillä. Kyselyyn vastataan nimettömänä, joten ketään vastaajaa ei voida tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tämän jälkeen palautetut kyselyt hävitetään asianmukaisesti. Mikäli teillä on jotain kysyttävää kyselyyn liittyen, voitte ottaa sähköpostitse yhteyttä allekirjoittaneisiin.

Kysely palautetaan lehtori Hannamari Talasmalle 7.9.2012 mennessä.

Palautettujen kyselyiden avulla kehitämme opasta mentoroinnista paremmin Laurean tarpeita vastaavaksi. Valmis, korjattu opas voidaan ottaa käyttöön syksyllä 2013. Olemme hakeneet opinnäytetyöhöemme tutkimusluvan Laurea Otaniemen yksikön johtajalta Tuula Kilpiseltä.

Ystävällisesti

Tiina Huikuri

[tiina-kaisa.huikuri@laurea.fi](mailto:tiina-kaisa.huikuri@laurea.fi)

Petra Vilminko

[petra.vilminko@laurea.fi](mailto:petra.vilminko@laurea.fi)



Kyllä

Ei

En osaa arvioida

Hyötyisitkö oppaasta, jos ryhtyisit mentoriksi?

Paljon    Melko paljon    En osaa arvioida    Vähän    En lainkaan

Kirjoita kommentteja, jotka nousivat mieleen opasta lukiessasi. Jäitkö kaipaamaan jotakin oppaassa?

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

## Liite 4. Tutkimuslupa

Vakioasiakirja  
PÄÄTÖS


Nro 1 (1)

28.05.2012

Petra Vilminko ja Tiina Huikuri

tutkimuslupahakemus sähköpostilla 27.5.2012

## PÄÄTÖS

Päätän myöntää tutkimusluvan opinnäytetyötä varten  
Petra Vilminkolle ja Tiina Huikurille.  
Tuula Kilpinen  
johtaja  
Laurea Otaniemi