

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Manner, T, & Mäki-Hakola, H. (2021) Käärin kaiken kauniin pakettiin ja annan seuraavalle – mentorointi tukemassa ammatillista kasvua ja työn imua. Teoksessa Arpiainen, C. (toim.) Jatkuvan oppimisen ekosysteemi : monipuolisilla kokeiluilla kohti alueellista synergiaa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 134, s. 98-107.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-59-5>

Käärin kaiken kauniin pakettiin ja annan seuraavalle

– mentorointi tukemassa ammatillista kasvua ja työn imua

Taru Manner, lehtori
Hanne Mäki-Hakola, lehtori

Mentorointi osana sairaanhoitajakoulutusta

Sairaanhoitajapulaa on ennakoitu eläköitymistilastojen perusteella jo vuosia. Kunta-alalla työskentelevistä sairaanhoitajista 26 % eläköityy 2020-luvulla (Keva 2021). Keiturin Sote on varautunut tilanteeseen mahdollistamalla ryhmälle alueen lähihoitajia sairaanhoitaja-koulutuksen. Virrat-Ruovesi-seudun 26 opiskelijasta 18 työskentelee Keiturin Sotella ja loput alueen yksityisissä yrityksissä. Koulutuksen järjestää Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) kolmivuotisena monimuotototeutuksena. Monimuotototeutus mahdollistaa opiskelun työn ohella, ja opiskelijat pystyvät soveltamaan oppimaansa opintojen ajan työssään.

TAMK on toteuttanut aiemmin varhaiskasvatuksen tarpeista nousseen lähihoitajasta sosionomiksi -koulutuksen, joka tuotti hyviä kokemuksia mentoroinnista. Kokemuksiin perustuen Keiturin Sotelle tarjottiin koulutukseen liittyvää mentorointikoulutusta. Sosionomi-

koulutuksessa mentorointi kiinnittyi opintojen opinnollistamiseen ja se toteutui niin, että jokaisella opiskelijalla oli työpaikalla oma nimetty mentori, jolla saattoi olla ohjattavanaan useampikin opiskelija (Himanen 2020). Sairaanhoidajien mentorikoulutuksessa lähdettiin luomaan uudenlaista mallia, koska aiemmin kehitetty ei soveltunut Keiturin Soten työyhteisöjen käyttöön. Sairaanhoidajakoulutuksen mentorimallille etsittiin perusteita vertaisryhmämentoroinnista, jota oli tarkoitus soveltaa opiskelijoiden tarpeisiin ja mentorien resursseihin sopivaksi. Tynjälä, Pennanen, Markkanen ja Heikkinen (2021) toteavat, että vertaisryhmämentorointi esim. kouluympäristössä on strateginen lähestymistapa ja kehittymisen mahdollistaja koko työyhteisölle, ei vain mentoreille ja mentoroitaville. Ydinajatuksena koulutuksessa oli, että mentoroinnissa jokaisella on osaamista ja kaikkien osaaminen on enemmän kuin yksittäisten osaamisten summa.

Tässä artikkelissa kuvataan toteutunut mentorointikoulutus ja sen aikana sovellettu mentorointimalli sekä mentoreiden kokemuksia koulutuksesta.

Työyhteisö oppivana yhteisönä

Ohjaavana ajatuksena mentorikoulutuksessa oli oppivien yhteisöjen luominen työpaikoille. Kuten Aarnio (2009, 42) toteaa, yhteisöt voivat rakentua helposti, mutta yhteisöllisyyden tunteen herääminen yhteisöissä vaatii enemmän. Oppiminen ja yhteisöllisyyden tunne ajatellaan tässä tapauksessa synnyttävän dialogiosaamisen kautta. Tässä käytetyn määritelmän mukaisesti dialogi on tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista. Tavoitteena on siis kanssakäymisen ja yhteistyön parantaminen ja dialogin avulla tapahtuva yhdessä ajattelu ja tekeminen. (Aarnio 2009, 42, 44–45.)

Näin ollen myös mentorien koulutuksessa lähdettiin siitä, miten siihen osallistuvien keskinäistä vuorovaikutusta voitiin kehittää dialogiosaamisen eri osataitojen kautta. Lähtökohtana työskentelylle oli

tietyntilaisen dialogisen säiliön luominen, jossa eri harjoitusten avulla paitsi tutustutettiin osallistujat toisiinsa, lähdettiin myös valmentautumaan koko koulutuksen läpi kulkevaan dialogiseen työskentelyyn. Oppivan yhteisön rakennusaineina toimivat tällöin luottamuksen rakentaminen, oman toiminnan tiedostaminen vuorovaikutustilanteissa, jakamisen ja vastaanottamisen harjoittelu sekä yhteisen ymmärryksen luominen (Aarnio 2012). Harjoituksilla pyrittiin paitsi osallistujien sitoutumiseen toisiinsa ryhmänä, myös yhteiseen tarkasteluun ja havainnointiin sen suhteen, minkälaisien toimintaperiaatteiden varaan oppiva yhteisö kunkin työpaikalla voisi rakentua (vrt. Aarnio 2009, 48).

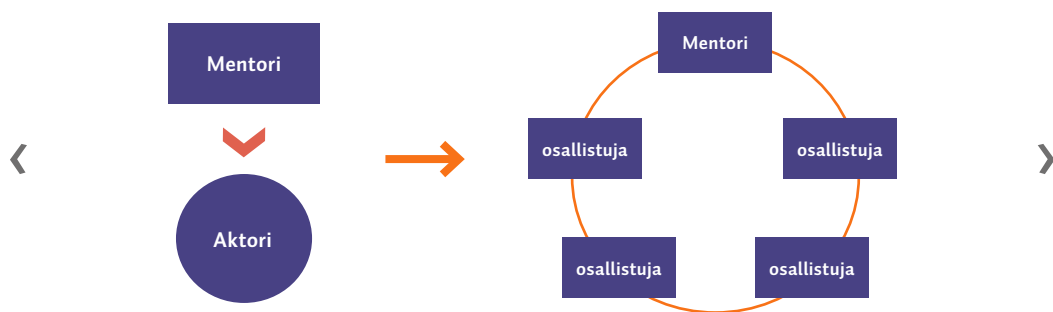
Toinen koulutuksen toteutusta ohjaava malli oli integratiivinen käsitys asiantuntijuudesta. Sen mukaan asiantuntijuus muodostuu käsitteellisestä ja teoreettisesta ymmärryksestä, käytännöllisestä osaamisesta, itsesäätelytaidoista ja sosiokulttuurisesta ymmärryksestä. Nämä osatekijät ovat vaihdellen yhteydessä toisiinsa. Tämän takia asiantuntijuuden kehittymisessä luodaan yhteyksiä tekijöiden välille. (Tynjälä, Virtanen & Helin 2020.)

Tässä koulutuksessa mentorien asiantuntijuutta vahvistaviksi teemoiksi muodostuivat ammatillinen kasvu ja mentorointimallit, dialogisuus, resilienssi, ammatti-identiteetin kasvun tukeminen ja kasvun polku mentorina. Teoreettinen tieto nivoutuu asiantuntijuudeksi mentorina toimiessa. Avainasemassa koulutuksessa oli reflektoinnit siitä, mikä on mahdollista eli miten teoria ja käytäntö yhdistyvät toisiinsa ja miten mentori voi vaikuttaa kunkin työyhteisön toimintakulttuuriin. Tarkastelun perusteella muodostuu käsitys mentoroinnista ja mentorista.

Mentorointimallit

Mentorointiprosesseja ohjaavat erilaiset mentorointimallit. Näitä haluttiin avata osallistujille, jotta päästiin pohtimaan mentorin roolia ja toisaalta oppimiskäsitystä uuteen ammattiin kasvavan ohjaamisen taustalla.

Perinteisesti mentorointi on perustunut kahdenväliseen ohjaukseen. Silloin ajatellaan, että vanhempi ja kokenempi työntekijä siirtää osaamista ja hiljaista tietoa nuoremmalle sekä opastaa tätä työssä. Opetus- ja kasvatusalalle kehitetty vertaisryhmämentorointi (verme) sitä vastoin lähtee ajatuksesta, että molemmilla/kaikilla ryhmässä on toisilleen annettavaa (kuvio 1). Vertaisryhmämentorointi perustuu kokemuksen ja osaamisen jakamiseen, joskus myös työn haasteiden käsittelyyn. Mentori on siten myös osa oppivaa yhteisöä. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 77–79.) Vertaisryhmämentorointia on opetus- alalla hyödynnetty mm. perehdyttämisen, tiettyssä roolissa tai tehtävässä toimimisen tai tietyn teeman ympärille liittyvän kehittämisen tukena.

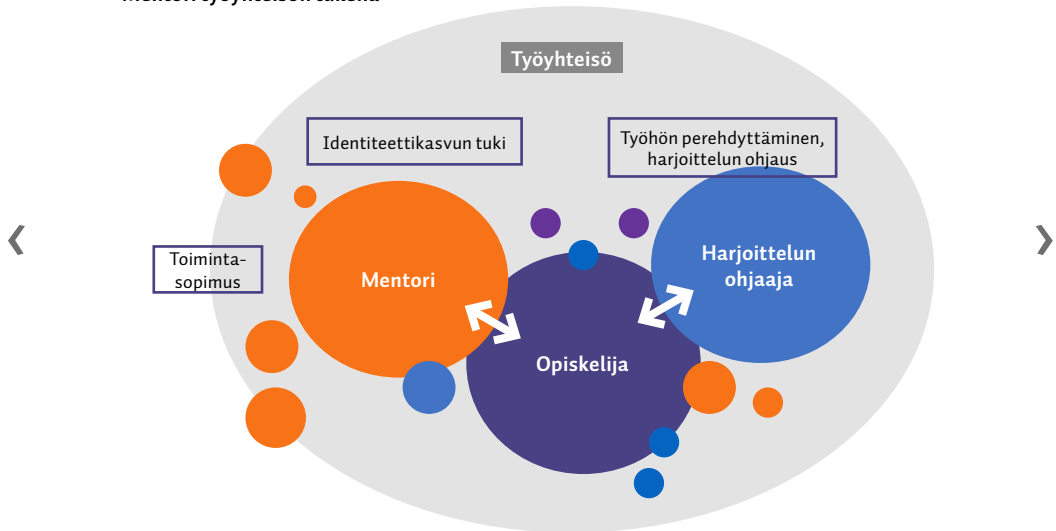


KUVIO 1. Perinteinen mentoroinnin malli ja vertaisryhmämentorointi

Kuten aiemmin tässä artikkelissa on mainittu, sairaanhoitaja-koulutuksen mentorointimalli haluttiin rakentaa kokonaisten työyhteisöjen varaan. Kyse ei ole vain mentorin ja sairaanhoitajaksi opiskelevan välisestä suhteesta vaan siitä, miten koko työyhteisössä suhtaudutaan uuden oppimiseen ja yhteisölliseen kehittymiseen. Myös Himanen (2020) on todennut sosionomikoulutuksessa sovelletun mentorointimallin osalta, että kaikilta työyhteisön jäseniltä edellytetään joustavuutta ja jonkinasteista tukea oppimisen mahdollistamiseen silloin kun yksi työyhteisön jäsenistä opiskelee suunnitellusti uutta ammattia, ja vieläpä työn lomassa.

Keiturin Soten sairaanhoitajakoulutuksessa sovelletussa mentorointimallissa (kuvio 2) mentori ajatellaan mentoroitavan tulevaa ammattia edustavana asiantuntijana, joka pystyy kokonaisvaltaisesti tukemaan opiskelijan identiteettikasvua koko ammattiin opiskelun ajan. Opiskelijan ohjaamisen kannalta tämä tuo työpaikalle aikaisempaan nähden uuden roolin, sillä perinteisesti sairaanhoitajakoulutuksen toteutukseen on kuulunut harjoittelun ohjaaja. Harjoittelun ohjaaja on opiskelijan opintojen vaiheen ja tavoitteiden asiantuntija, joka perehdyttää opiskelijan harjoittelujakson työhön ja ohjaa tavoitteiden mukaisesti.

Mentori työyhteisön tukena



KUVIO 2. Mentori työyhteisön tukena

Tässä mallissa mentori on mukana opiskelijan opintojen etenemisessä pitkäkestoisemmin kuin harjoittelun ohjaaja ja tuntee siten sairaanhoitajakoulutusta paremmin kuin kollegansa. Mentorin yhteisölliseksi osaamiseksi nähtiin se, että hän osaa myös valmentaa muita työyhteisön jäseniä opiskelijaohjaukseen. Tämä tarkoittaa työyhteisön opiskelijamyönteisyyden edistämistä ja myös opiskelijan ohjattuun harjoitteluun liittyvää opiskelija- ja tavoitelähtöistä keskustelua.

Tässä toteutustavassa mentorilla oli opiskelijoita omasta työyhteisöstään ja mahdollisesti myös jostakin toisesta työyhteisöstä. Sen määrittely, minkä yhteisön nimissä kulloinkin toimii ja miten mentori on opiskelijan saatavilla, osoittautui näissä tapauksissa haasteelliseksi. Kokemuksemme mukaan, parhaiten mentorointi toimii silloin kun mentori ja opiskelija edustavat samaa työyhteisöä. Tulevissa sairaanhoitajakoulutuksissa mentoreille tarjottavan koulutuksen ohella opiskelija voitaisiinkin osallistaa mentorinsa nimeämiseen. Laajimmillaan tavoitteena oli kehittää koko Keiturin Soten tasoista oppivan yhteisön ajatusta, ja koulutuksen aikana mentorit saivatkin arvokasta tukea toinen toisistaan.

Mentoriksi kasvamisen epävarmuutta ja voimaa

◀ Läpi puolivuotisen mentorikoulutuksen yhdeksän osallistujaa tuotti kysymyksiä siitä, mitä heiltä mentorina odotetaan. Koska varsinaisia mentori-opiskelijapareja ei ollut määritelty eikä mentorointia kytketty sairaanhoitajaopintojen osaamistavoitteiden saavuttamiseen kuten opinnollistamisen mallissa, jäi koulutuksessa paljon tilaa pohtia ja kehittää sitä, mitä mentorointi ja mentorina oleminen juuri Keiturin Sotessa ja mentorien työyksiköissä tarkoitti. ▶

Samoin kuin sosionomikoulutuksen yhteydessä toteutetussa mentorointikoulutuksessa, myös tässä koulutuksessa alun hämmennys oli suuri, kun oltiin sellaisten kysymysten äärellä, joihin ei ollut suoraa vastausta (vrt. Kukkonen 2020, 51). Prosessin aikana näytti kuitenkin siltä, että teoreettiset tietoisikut ammatillisesta kasvusta ja ammatti-identiteetin muodostumisesta sekä resilienssistä muuttuvassa työssä yhdistettynä mentorointia edistävien dialogisten osataitojen harjoitteluun kunkin teeman kohdalla tuottivat kerta kerralta uusia näkökulmia ja myös varmuutta kunkin osallistujan ajatteluun.

Onnistumisen avaimena voi pitää sitä, että jokainen koulutuskerta rakentui yhteisöllisen työskentelyn ja yhteisen ajattelun varaan. Näin

koulutus toimi eräänlaisena simulaationa siitä, mitä mentorointi voi olla. Vaikka esimerkiksi ammatti-identiteettiä lähestyttiin opiskelijan ammattiin kasvamisen kautta, kuvasivat osallistujat myös oman ammatti-identiteettinsä vahvistuneen. Mentorointikoulutus oli siis identiteettimatka myös omaan itseän ammattilaisena ja nyt uudessa roolissa mentorina. Mentorit kuvasivat kokemuksiaan mm. seuraavasti:

“Elän haaveammattissani, suvun naiset olleet hoitoalalla kolmessa sukupolvessa. Nyt mennyt arjen pyörässä, mitä muuta se voisi olla? Voisiko se olla tätä, uusia asioita, opiskelijoiden ohjaaminen?”

“30 vuotta erilaisten hoitotyön maailmojen keskellä, paljon oppineena ja oppivana. Sairaanhoidajana on kallio, jolle on mukava rakentaa, mentorina kysyen, ei olettaen.”

”Laitan pieneen rasiaan paljon minullekin tärkeitä lahjoja, asioita joita vain minä voin omistaa. Käärin ne kauniiseen silkkipaperiin, lasken ne hellävaraisesti lahjarasiaan, paketoin lahjani kauniisti. Lopuksi teen leveästä silkkinauhasta rusetin. Tämän kaiken ojennan eteenpäin, tulevalle sairaanhoitajalle. Hyvää matkaa, muista olla ihminen ihmiselle, myös itsellesi.”

Ammatti-identiteetti vastaa kysymyksiin kuka olen, mihin kuulun ja mitä tavoittelen ammatissani ja työssäni. Ammatti-identiteetti rakentuu elämänhistorian aikana syntyneeseen ymmärrykseen itsestä ihmisenä ja ammatissa toimijana. Identiteettiin kuuluvat arvot ja sitoumukset: mihin työntekijä kokee kuuluvansa, mitä pitää merkitykselläänä ja mihin on valmis sitoutumaan. Identiteettiä määrittää myös tulevaisuusnäkökulma, joka pitää sisällään mm. ajatuksia siitä, millaisia tavoitteita ja uskomuksia työhön tulee liittymään. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.) Tällaiseen pohdintaan tarvitaan luottamusta, ja sen kehittyminen oli koulutuksen aikana lähes käsinkosketeltavaa, vaikka ryhmän osallistujamäärä vaihtelikin lyhyen prosessin aikana.

Omaan työhön saatujen uusien näkökulmien ja oman ammatti-identiteetin vahvistumisen lisäksi mentorointi oli mahdollistanut kohtaamisia ja synnyttänyt luottamusta myös työyhteisössä. Positiivinen ilmentymä oli keskustelun viriäminen ja opiskelijoiden työyhteisöissä esiin tuoma innostus koulutusta kohtaan. Mm. lääkelaskut ovat esimerkki siitä, mitä mentorit olivat yhdessä opiskelijoiden kanssa kerranneet, harjoitelleet ja soveltaneet. Toisaalta koulutus aikaansai epävarmuuden ja riittämättömyyden tunnetta: mentoreita huolettivat vuorotyön aikaansaamat yhteydenpitoaasteet, epäselvät odotukset mentoritoiminnalta ja toiminnan näkymättömyys.

Lopuksi

Mentoriryhmän työkiireisiin liittyvästä vaihtelusta huolimatta ryhmästä kehittyi yhteisö. Sairaanhoidajakoulutukseen liittyvä Keiturin Soten mentorointiprosessi saatiin alkuun koulutuksen avulla.

Mentorit kuvasivat huoltaan siitä, osaavatko he vastata mentoriin liittyviin odotuksiin. ”Jokainen mentori on osa mentoroinnin määritelmää” (Heikkinen 2011). Ei siis voi tehdä väärin, jos toiminnan lähtökohtana on ihmisen kohtaaminen ja tavoitteellinen ohjaaminen, auttaminen ja saatavilla olo. Vastoin mentoreiden ajatuksia, opiskelijapalautteen perusteella mentoritoiminnalta toivottiin varsin arkisia asioita.

“...hänen kanssaan voisi vaihtaa ajatuksia tästä opiskelusta ja sairaanhoidajan ammatista.”

“Toivoisin, että mentori ainakin olisi se, joka tsemppaa eteenpäin.”

“Kannustusta, tsemppiä, vertaistukea, sairaanhoidajan ammatillisuutta ja tietoa perusteluineen”

“... jolle saa mennä itkemään, kun väsyttää ja osaa selkeästi neuvoa tai ainakin auttaa ottamaan selvää asioista.”

Toisaalta osa opiskelijoita ei tiennyt nimettyä mentoriaan tai osannut kertoa toiminnasta oikein mitään. Mentoroinnin toteutusta opiskelijat kuvasivat kuulumisten vaihtona, kiinnostuksena ja arkisena tukena.

Mentorien matka on alkanut, kun sairaanhoitajakoulutus on edennyt seitsemän kuukauden ajan. Tulevat ohjatut harjoittelut ja koulutuksen eteneminen näyttävät, minkälaisiin kokemuksiin mentorointi johdat-
taa. Jatkossa mentoroinnin tuki toteutuu Keiturin soten ja TAMKin sairaanhoitajakoulutuksen yhteistyönä.

Tämän koulutuksen perusteella voidaan todeta mentoroinnin olevan toimiva tapa työyhteisön kehittämiseen. Mentorit kuvasivat saaneensa koulutuksen myötä uudenlaisia näkökulmia, innostusta ja osaamista työhönsä. Mentoritoiminnan myötä sairaanhoitajaopiskelijoiden on mahdollista saada ympäristö, joka tukee vahvemmin uuteen ammattiin kasvua.

LÄHTEET

Aarnio, H. 2009. Oppivan yhteisön rakentaminen. Julkaisussa Helander, J. (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009.

Aarnio, H. 2012. Dialogimenetelmät. Luettu 4.5.2021.
<http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/index.html>

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, 26–49.

Heikkinen H.L.T. 2011. Luento 27.9 Osaava verme -seminaari. Jyväskylän yliopisto.

Heikkinen, H.L.T., Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 45–86.

Himanan, S. 2020 Opinnollistamisen jalkauttaminen päiväkotieihin. Teoksessa Himanan, S. & Kukkonen, H. (toim.) Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa. Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 128, 40–50.

Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. Verkko uutinen 18.2.2021. Luettu 9.4.2021. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijöissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>

Kukkonen, H. 2020. Mentoroinnin äärellä. Teoksessa Himanan, S. & Kukkonen, H. (toim.) Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa – Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja B, 128. Tampere, 51–61. Luettu 4.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-53-3>

Tynjälä, P., Pennanen, M., Markkanen, I., & Heikkinen, H. 2021. Finnish model of peer-group mentoring : review of research. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1483 (1), 208–223. Luettu 4.5.2021. DOI: 10.1111/nyas.14296

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Helin, J. 2020. Työelämäpedagogisia malleja. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 15–20. Luettu 4.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8>