

MENTORITOIMINNAN KEHITTÄMINEN JA MALLINTAMINEN

Katja Nuottila

Opinnäytetyö, kevät 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suun-
tautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakoni-
an virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Nuottila, Katja. Mentoritoiminnan kehittäminen ja mallintaminen. Kevät 2018, 62 sivua, 3 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää mentoritoimintaa Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa. Hankkeen päätavoitteena on ollut maahanmuuttajien ja romanien koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen sekä heidän koulutusmahdollisuuksien ja -jatkumoiden parantaminen ja kehittäminen. Hankkeessa on luotu toimintamalleja, jotka poistavat esteitä kohderyhmien koulutukseen pääsylvä. Opinnäytetyön kohderyhmä oli maahanmuuttajataustaiset opiskelijat.

Mentoritoimintaa toteutettiin Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen hanke-suunnitelman mukaisesti, hankkeessa mukana olleissa oppilaitoksissa. Oppilaitokset olivat Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattiopiston sosiaali- ja terveydenalan yksikkö ja Suomen Diakoniaopisto.

Toiminta jaettiin neljään eri vaiheeseen: suunnittelu, tekeminen, arviointi ja toiminnan vakiinnuttaminen. Suunnittelussa huomioitiin oppilaitosten toiminta lukukausittain. Tekeminen toteutettiin ensin parimentorointina ja myöhemmin ryhmämentorointina. Arvioinnin ja havaintojen tulosten perusteella ryhmämentorointia jatkettiin oppilaitosten oppi- ja tukipajoissa. Kehittämistyön tuloksena syntyi kolme mentorointimallia, joita voidaan hyödyntää sekä oppilaitosympäristössä että työorganisaatioissa.

Parimentoroinnissa ja ryhmämentoroinnissa korostuivat vertaistuen ja ohjauksen merkitys. Sekä mentorit että mentoroitavat kokivat vertaistuen ja ohjauksen voimaannuttavana ja yhteisöllisyyttä lisäävänä.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko ei ollut mukana Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa. Oppilaitospappi ja -diakoni tukevat opiskelijoita heidän opinpolullaan yhteistyössä oppilaitoksen henkilökunnan kanssa. Evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät sekä seurakunnan vapaaehtoistoimintaan osallistuvat toteuttavat mentoritoimintaa, mikä pohjautuu kristinuskon arvoihin.

Maahanmuuttajataustaisten määrä tulee kasvamaan tulevaisuudessa sekä opiskelumaa-ilmassa, että työelämässä. Heillä tulee olla tarvittaessa mahdollisuus erityiseen tukeen. Mentoritoiminnalla voidaan tukea maahanmuuttajataustaisten opintoja, työllistymistä sekä vaikuttaa kulttuurisensitiivisyyden leviämiseen yhteiskunnassamme.

Asiasanat: mentori, mentoritoiminta, vertaistuki, osallisuus, kehittäminen

ABSTRACT

Nuottila, Katja. Development and modelling of mentoring activities. 62 p., 3 appendices. Language: Finnish. Spring 2018. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to develop mentoring activities in the project called *On Steps to Learning in Northern Ostrobothnia*. The main objective of the project was to promote the educational equality of immigrants and Romani and facilitate the training paths of them particularly when transitioning from one educational level to the next. The project has created operating models that make it easier for the target groups to access training. The target group of the thesis was students with an immigrant background.

Developing of mentoring activities were implemented in cooperation with Diaconia University of Applied Sciences (Diak), Oulu Vocational College (OSAO) and Diaconia College of Finland (SDO), which were involved in the project.

The activities were divided into four phases: planning, implementing, checking and establishing of the activity. The plan was based on the semester periods of Diaconia University of Applied Sciences and the colleges. The making was first performed as pair mentoring and later as group mentoring. Based on the results of the evaluation and the findings, group mentoring was continued in the teaching and support workshops of the said educational institutions. As a result of the development work, three mentoring models were developed which can be used both in the educational environment and work organizations.

Pair mentoring and group mentoring emphasized the importance of peer support and guidance. Both mentors and mentees felt that peer support and guidance enhanced the empowerment and communality.

The Evangelical Lutheran Church in Finland was not involved in the *On Steps to Learning in Northern Ostrobothnia*. The priest of the college and the deacon support students in their study path in co-operation with the school staff. Mentoring activities are carried out among the workers of the Evangelical Lutheran Church and in the voluntary activity of the parish.

The number of people with an immigrant background will increase in the future both in the world of learning and in working life. They must have the possibility of special support if they find it necessary. Mentoring can support the studies and employment of people with an immigrant background and influence the spread of cultural sensitivity in our society.

Keywords: mentoring, peer support, inclusion, development

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	7
2 OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄ HANKE - OPIN PORTAILLA POHJOIS- POHJANMAALLA	10
2.1 Hankkeen taustaa	11
2.2 Romako-hanke	12
2.3 Mano-hanke	12
2.4 Womento-mentoriverkosto.....	13
3 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET.....	14
3.1 Vertaistuki	14
3.2 Vertaistuen merkitys opiskelussa.....	16
3.3 Ohjaus	16
3.3 Vertaisohjaus	18
3.4 Monikulttuurinen ohjaus	19
3.5 Mentorointi.....	19
3.6 Mentori ja mentoroitava.....	20
3.7 Mentoroinnin kehittyminen.....	21
3.8 Mentorointimalleja.....	22
4 MENTORITOIMINTA DIAKONIATYÖSSÄ	23
4.1 Diakoniatyö oppilaitosten opiskelijahuollossa	24
4.2 Papin ja diakonin työ oppilaitoksissa.....	25

5 OSALLISTAVA KEHITTÄMINEN	27
5.1 PDCA-sykli kehittämistyön mallina	29
5.2 Mallintaminen.....	30
6 MENTORITOIMINNAN KEHITTÄMISPROSESSI	32
6.1 Suunnittelu ja toteutus.....	32
6.2 Kevät 2015.....	34
6.3 Syksy 2015	35
6.4 Kevät 2016.....	36
6.5 Syksy 2016	38
6.6 Kevät 2017.....	39
6.7 Syksy 2017	40
6.8 Mentoritoiminnan arviointi kyselyiden ja havaintojen perusteella.....	41
6.9 Tarvittavat muutokset mentoritoimintaan	43
6.10 Toiminnan jatkuminen ja vakiinnuttaminen.....	43
7 TULOKSET	45
8 JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA ARVIOINTI.....	48
8.1. Johtopäätökset.....	48
8.2 Pohdinta.....	49
8.3 Arviointi	51
8.4 Oman oppimisen reflektio	53
8.5 Eettisyys	53

8.6 Ehdotuksia kehittämishankkeiksi ja jatkotutkimuksiksi	54
LÄHTEET.....	56
LIITE 1: KYSELYLOMAKE MENTOREILLE	60
LIITE 2: KYSELYLOMAKE MENTOROITAVILLE	61
LIITE 3: KYSELYLOMAKE OULUN SEUDUN AMMATTIOOPISTON TUKIPAJATOIMINTAAN OSALLISTUNEILLE OPISKELIJOILLE	62

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä yhteiskunnassamme on kasvanut 2000-luvulla noin 30 000 henkilöllä vuodessa (Väestöliitto i.a.). Olen seurannut yhteiskunnallista keskustelua ja päätöksentekoa, sekä niiden vaikutusta maahanmuuttajataustaisten integroitumiseen ja osallisuuden mahdollistamiseen yhteiskunnassamme. Erilaisia prosesseja maahanmuuttajataustaisten integroitumiseen kehitetään koko ajan.

Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamassa Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa työskennellessäni olen huomannut, että maahanmuuttajien koulutuksellinen tasa-arvo ei toteudu Suomessa suhteessa heidän osuuteensa koko Suomen väestöstä. Toiseen asteen ammatillisissa koulutuksissa ja ammattikorkeakouluissa murto-osa opiskelijoista on tällä hetkellä maahanmuuttajataustaisia (Opetusalan Ammattijärjestö i.a.).

Maahanmuuttajien kasvava määrä Suomessa haastaa maamme toimivaa koulutusjärjestelmää muuttumaan ja kehittymään siten, että se tukisi myös maahanmuuttajataustaisten koulutuspolulla etenemistä ja integroitumista. Ammatillista peruskoulutusta sekä tutkintotavoitteista koulutusta on tuettu määrärahaa lisäämällä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö i.a..)

Suomessa on vuodesta 2016 toiminut vastuukorkeakouluja, joiden tavoitteena on nopeuttaa ja sujuvoittaa maahan tulleiden ja maassa jo olevien ulkomaalaisten henkilöiden korkeakouluihin pääsyä. Ohjausryhmät ohjaavat vastuukorkeakoulujen toimintaa ja toiminnasta on tarkoitus luoda valtakunnallinen malli maahanmuuttajataustaisten opintojen ohjaamiseen ja tukemiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö i.a..)

Opiskelu- ja työmahdollisuuksien luomisella maahanmuuttajataustaisille, sekä muille Suomessa asuville vähemmistöryhmille, esimerkiksi romaneille ja saamelaisille, edistetään ja tuetaan yhdenvertaisuuslain toteutumista (L 21/2004). Sen tarkoituksena on yhdenvertaisuuden turvaaminen ja edistäminen yhteiskunnassamme. Laki kieltää etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon ja vakaumukseen perustuvan syrjinnän. Lakia sovelletaan niin työelämään kuin koulutukseen. (Opetushallitus i.a..)

Maahanmuuttajataustaisen henkilön opintojen tukemisella ja ohjauksella on yhteiskunnallista, psykososiaalista ja psykologista merkitystä. Ohjaus ja tukeminen edistävät myös maahanmuuttajan sopeutumista yhteiskuntaamme. (Arola 2013, 65.)

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa on kehitetty ja luotu väyliä ja tukitoimia, jotta maahanmuuttajien mahdollisuudet opiskelupaikan saamiseen ja opiskeluissa etenemiseen paranisivat. Kehittämispainotteinen opinnäytetyöni käsittelee mentoritoimintaa, joka on yksi tukemisen ja ohjauksen keino maahanmuuttajataustaisen opiskelijoiden opintojen edistämiseksi.

Kehittämistyössäni kerron, miten mentoritoimintaa on kehitetty ja toteutettu hankkeessa mukana olevissa oppilaitoksissa. Kerron vertaistukemisen ja ohjauksen merkityksestä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opinpolulla etenemisessä mentoroinnin näkökulmasta.

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen aikana on julkaistu kaksi Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisua (Nuottila 2017. Mentorointi -kannustavaa rinnalla kulkemista, 69-72; Nuottila 2016. Sujuvampia koulutuspolkuja toisen asteen opinnoista ammattikorkeakouluopintoihin tuetaan mentoritoiminnalla ja kannustavalla rinnalla kulkemisella, 146-147.) Hankkeessa havaitut hyvät käytänteet on julkaistu Suomen Ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto, SAKU ry:n internetsivuilla (Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto i.a.) Olen kirjoittanut mentoritoiminnasta edellä mainittuihin julkaisuihin artikkelit, joihin tämän opinnäytetyö pitkälti pohjautuu. Lisäksi oppimispäiväkirjani merkinnät, sähköpostiviestintä sekä palaverimuistiot ovat opinnäytetyöni lähteitä.

Seurakunta ei ollut yhteistyökumppanina mukana Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa. Seurakunta toteuttaa toimintaansa oppilaitoksissa, joissa oppilaitospapin ja -diakonin palvelut kuuluvat opiskelijahuollolle (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.) Opiskelijahuollon toiminta pyrkii lisäämään opiskelijan fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja hengellistä hyvinvointia (Majola, Virtanen 2010, 9.) Pappi ja diakoniatyöntekijä tapaavat opiskelijoita sekä sovitusti että spontaanisti. He ovat mukana myös oppilaitosten hyvinvointiryhmissä. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Mentoroinnin tärkeys tiedostetaan seurakunnan diakoniatyössä. Seurakunnissa mentori-toimintaa toteutetaan niin työntekijöiden kesken kuin vapaaehtoistyössä.

Hankkeen mentoritoiminnan kehittämistyön tuloksia, mentorointimalleja, voidaan käyttää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintojen ohjaamisessa eri koulutusasteil-la sekä myös työelämän ohjaustilanteissa. Kehittämistyön tulokset edistävät myös herk-kyyttä huomioida eri kulttuurien erityispiirteitä eli kulttuurisensitiivisyyttä.

2 OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄ HANKE - OPIN PORTAILLA POHJOIS-POHJANMAALLA

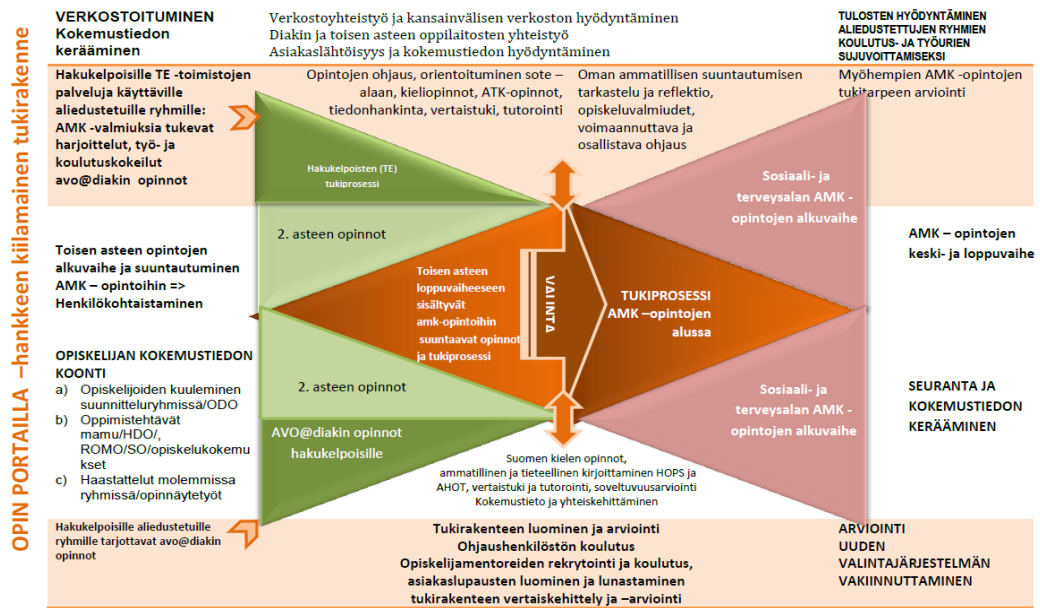
ESR:n (Euroopan Sosiaalirahaston) rahoittaman, Diakonia-ammattikorkeakoulun Opin portaililla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen päätavoitteena on ollut maahanmuuttajien ja romanien koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen sekä heidän koulutusmahdollisuuksien ja -jatkumoiden parantaminen ja kehittäminen. Hankkeessa on luotu toimintamalleja, jotka poistavat esteitä kohderyhmien koulutukseen pääsyyn ja koulutuksessa etene- miseen. (Ervelius, Nuottila & Vilminko 2016, 141-142.) (KUVIO 1).

Ihmisten asenteiden muuttuminen kulttuurisensitiivisemmäksi, yhdenvertaisuus. Kulttuurien välisen luottamuksen ja vuorovaikutuksen edistäminen ovat myös hankkeen tavoitteita. Opinnoissa etenemisen tukemisella pyritään ehkäisemään syrjäytymistä. (Ervelius ym. 2016, 143.)

Yhteistyöverkostojen kautta hankkeen tulokset leviävät muihin oppilaitoksiin ja muille koulutusaloille. Hankkeessa ovat Diakonia-ammattikorkeakoulun lisäksi mukana Suomen Diakoniaopisto, Oulun seudun ammattiopisto sekä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (Ervelius ym. 2016, 144.)

Olen toiminut hankkeessa opiskelijamentorikoordinaattorin roolissa. Olen tehnyt opin- näytetyöni maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintojen tukemisesta ja ohjaami- sesta mentoritoiminnan näkökulmasta.

Tukea ja ohjausta saavia opiskelijoita kutsutaan tässä opinnäytetyössä mentoroitaviksi. Mentoreiksi kutsutaan tässä opinnäytetyössä opiskelijoita, jotka tukevat ja ohjaavat mentoroitavia opintoihinsa liittyvissä asioissa, etupäässä opiskelutehtävien tekemiseen liittyvissä asioissa. Mentorit ja mentoroitavat ovat olleet Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sosionomi-diakoniopiskelijoita, Suomen Dia- koniaopiston ja Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan sosiaali- ja terveysalan yksikön lähihoitaja- ja lääkealan opiskelijoita.



KUVIO 1 Opin portailla -hankkeen kiilamainen tukirakenne

2. 1 Hankkeen taustaa

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaan -hankkeen aihepiiriin liittyviä kehittämishankkeita on toteutettu Suomessa aikaisemminkin. Aikaisemmissa maahanmuuttajiin kohdistuvissa hankkeissa on keskitytty kotouttamiseen tai perus- ja ammatillisen koulutuksen siirtymävaiheeseen (Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla hankesuunnitelma.)

Opin portailla -hankkeessa hyödynnetään erityisesti Romako-, Mano- ja Womento -hankkeissa kertynyttä tietoa ja hyviä käytänteitä (Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla hankesuunnitelma).

2.2 Romako-hanke

Romako-hanke oli esiselvityshanke Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeelle. Romako-hankkeessa koottiin, tiedotettiin ja levitettiin romani- ja maahanmuuttajataustaisten ihmisten ohjaukseen ja koulutukseen liittyviä hyviä käytänteitä Suomessa ja Ruotsissa. Romani- ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden lisäksi hankkeen kohde-ryhminä olivat monikulttuurista koulutusta toteuttavien oppilaitosten työntekijät, opiskelijat ja muut yhteistyökumppanit. (Romako-hankkeen loppuraportti i.a.)

Hankkeessa syntyneet tulokset kertovat, että kannustuksella ja ohjauksella on suuri merkitys sekä maahanmuuttaja- että romanitaustaisille henkilöiden myönteisen minäkuvan vahvistumiseen oppijana. Etenkin opiskeluissa tapahtuvissa nivelvaiheissa toisen asteen opinnoista siirtyminen ammattikorkeakouluopintoihin, on myönteisen oppijaminäkuvan vaikutus luottamuksena omaan suoriutumiseen opiskeluissa. (Romako -hankkeen loppuraportti i.a.)

2.3 Mano-hanke

Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama Mano-hanke toteutettiin vuosina 2010–2013 ja siinä luotiin Oulun kaupunkiin ohjauspalvelumalli maahanmuuttajataustaisille nuorille (Mano -hankkeen loppuraportti i.a.).

Yksi hankkeen tavoitteista oli nuorten koulutus- ja työelämäpolkujen tarjoamien mahdollisuuksien selkeyttäminen. Hankkeen aikana tiivistettiin yhteistyötä opintojen nivelvaiheissa alueen oppilaitosten ja viranomaistahojen välillä. Hankkeessa keskityttiin erityisesti syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin. Nuorille tarjottiin henkilökohtaista ohjausta ja tukea oman koulutus- ja työelämäpolun löytymisessä. Nuorille järjestettiin myös ryhmätapaamisia, joissa vahvistettiin heidän opintovalmiuksiansa sekä tutkinnon loppuun suorittamista. Toiminnalla huomattiin olevan positiivinen vaikutus nuoren minäkuvan kehittymiseen. (Mano -hankkeen loppuraportti i.a.)

2.4 Womento-mentoriverkosto

Womento on Väestöliiton toimiva maahanmuuttajanaisten mentoriverkosto, joka tukee Suomeen muuttaneiden naisten ammatillista identiteettiä, luo maahanmuuttajanaيسille suomalaisia verkostoja ja syventää heidän suomalaisen työelämän ja sen tapojen tunte-
musta (Väestöliitto i.a.).

Womento-toiminnassa on kehitetty työuramentoroinnin toimintamalli, joka tukee vapaaehtoisten, koulutettujen suomalaisnaisten yhteistyötä maahan muuttaneiden naisten kanssa ja auttaa heitä tehokkaasti työuralle. Vuorovaikutus mentorina toimivien suomalaisnaisten ja maahanmuuttajanaisten välillä edistää myös kotoutumista. (Väestöliitto i.a.)

Työuramentorointi pohjautuu aktori-mentori-parityöskentelyyn, jossa aktori eli mentoroitava on omalle alalleen työllistymään pyrkivä maahanmuuttajanaainen ja mentori on samalla alalla työskentelevä tai alalle koulutuksen saanut suomalainen nainen. Työuramentorointi tukee ja täydentää myös muita koulutus- ja ohjauspalveluita. (Ahlfors, Saarela, Vanhanen, Wetzter-Karlsson 2014, 10–14.)

Mentoroitavien tavoite on työllistyä omalle alalleen Suomessa. Mentoreille toiminta on tarjonnut mahdollisuuden tutustua eri kulttuureihin työhön ja ammattiin liittyvän keskustelun kautta. (Ahlfors jne. 2014, 10–14.)

3 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET

Opiskelijoiden ja oppilaskuntien yhteistä toimintaa ja mahdollisuutta vertaistuen toteuttamiseen tulee tukea. Vertaistukemista tulee kehittää ja sille tulee kiinnittää huomiota opiskelijoiden ryhmäytymisissä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö i.a..)

Maahanmuuttajataustaisilla opiskelijoilla on hyvä olla suomea äidinkielenään puhuvia kavereita sekä koulussa että koulun ulkopuolella. Tällainen toiminta edistää kulttuurisensitiivisyyden lisääntymistä yhteiskunnassamme. (Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2011:3.)

Mentoritoiminnalla tai siihen rinnastettavissa olevalla toiminnalla, esimerkiksi tutor- ja tukioppilastoiminnalla, voidaan vaikuttaa vertaistuen toteutumiseen ja lisäämiseen organisaatioissa. Vertaistuki mahdollistaa luonnollisen ohjauksen syntymisen mentorin ja mentoroitavan välille. Teoriaosuus sisältää vertaistukemisen ja ohjauksen keskeisiä käsitteitä.

3.1 Vertaistuki

Vertaistuki muodostuu sanoista vertainen ja tuki. Vertainen on henkilö, joka on samassa elämäntilanteessa kuin tukea tarvitseva henkilö, tai hänellä on samanlaisia kokemuksia. Vertaistuella tarkoitetaan samassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä, jotka auttavat toisiinsa keskustelemalla. (Suomen Pakolaisapu ry. i.a..)

Vapaaehtoisuuteen ja palkattomaan auttamiseen kuuluva vertaistukitoiminta erottuu ammattilaisten työstä siten, että sitä ohjaavat ideologiset lähtökohdat (Nylund & Yeung 2005, 218).

Vertaistuen käsitteiden määrittelyissä ilmenee yhteisiä tekijöitä, kuten samankaltaisuus, yhteenkuuluvuus, kokemuksellisuus sekä tuen ja tiedon saanti (Mikkonen 2011, 206). Nylund toteaa (Mikkonen 2011, 206), että vertaistuen muodostavat samanlaisessa elämäntilanteessa olevat ihmiset. He haluavat jakaa kokemuksiaan muiden kanssa ja näin pyrkivät keskenään ratkaisemaan, tai lieventämään elämäntilannettaan positiivisessa ilmapiirissä.

Vertaistukiryhmätoiminta toteutuu vertaisryhmä-, vertaistukiryhmä-, tai tukihenkilötoimintana. Osallistumisen ja osallisuuden tukeminen, sekä me-hengen luominen ovat vertaisryhmätoiminnan päätavoite. Toiminta perustuu kokemuksiin ja niiden jakamiseen.

Vertaisryhmän toiminta voi olla tiedollista, toiminnallista tai pelkästään keskusteluun tai tuen antamiseen keskittyvä ryhmä, kuten kouluryhmät, ammatilliset ryhmät ja harrasteryhmät (Mikkonen 2011, 207). Yksilöllinen vertaistuki voi syntyä hyvinkin nopeasti esimerkiksi ystävien, sukulaisten, työkavereiden tai naapureiden kesken (Nylund & Yeung 2005, 203).

Vertaisryhmäläiset eivät välttämättä tunne toisiaan ennen yhteisiä tapaamisia. Yhteisissä tapaamisissa voidaan pysyä nimettöminä, jos niin niin sovitaan. Yhteiset tapaamiset ovat yleensä kerran viikossa tai kuukaudessa. Ryhmän perustajina voivat toimia kansalaiset, tai ammattilaiset yksin tai yhdessä. (Nylund & Yeung 2005, 203.)

Vertaistuen toteuttamiseen voi olla useita eri keinoja. Yksilöllisestä vertaistuesta voidaan siirtyä säännöllisiin ryhmätapaamisiin tai verkostoihin (Nylund & Yeung 2005, 203.) Vertaisryhmien toiminta ei tarvitse perustua samanlaisiin periaatteisiin. On tärkeää, että on olemassa eri lailla toimivia ryhmiä. Toisille sopivat yksilösuuntautuneet ryhmät ja toisille vertaisryhmät. (Nylund & Yeung 2005, 207.)

Vertaistuki on yksi sosiaalisen tuen muoto, joka kuuluu laajempaan sosiaaliseen verkostoon. Kaikilta sosiaaliseen verkostoon kuuluvilta ei tule tukea, mutta verkoston olemassaolo on edellytys sosiaalisen tuen toiminnalle. (Mikkonen 2011, 208.)

3.2 Vertaistuen merkitys opiskelussa

Opiskelijoista muodostuva vertaisryhmä on tärkeä yhteisöllisen yhdentymisen vahvistaja. Sosiaalinen tuki on tärkeää myös opiskelulle ja se tukee opinnoissa edistymistä. (Penttinen, Plihtari, Skaniakos & Valkonen 2011, 5.) Etenkin opiskeluiden alkuvaiheessa opiskelijalla on tärkeä tuntee kuuluvansa vertaisryhmään, jossa voi samaistua toisiin ja luoda uutta identiteettiään opiskelijan roolissa.

Uudet opiskelukäytänteet esim. monimuoto-opiskelu luovat vähemmän yhteisesti jaetuja käytänteitä ja kokemuksia. Säännöllisessä päiväopetuksessa ryhmäytyminen tapahtuu luontevammin ja opiskelijaryhmässä syntynyt vertaistuki koetaan luonnollisena osana opiskelua. Tietoisuus erilaisista ryhmäytymisprosesseista auttaa hyödyntämään opiskelijoiden sitoutumista uusissa opiskelukäytänteissä. (Penttinen ym. 2011, 5.)

3.3 Ohjaus

Ohjaus tarkoittaa ohjattavan ja ohjaajan vuorovaikutteista ja kasvattavaa suhdetta. Ohjauksen tarkoitus on edistää ohjattavan kehitystä. Tavoitteet, tehtävät ja ohjaajan roolit voivat ohjauksessa vaihdella ohjattavan tarpeiden ja edistymisen mukaan. (Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja 2003, i.a..)

Anna Raija Nummenmaa on tarkastellut (Vehviläinen 2001, 17) ohjausta ongelman hahmottamisen, tulkitsemisen, päätöksenteon ja tavoitteen prosessina. Anita Keskinen mukaan (Vehviläinen 2001, 17) ohjausprosessissa on neljä oleellista tekijää, jotka ovat: asiat, joita ohjauksessa halutaan edistää, ohjaajan ja ohjattavan välinen suhde, keinot joiden avulla pyritään kohti edistettäviä asioita ja ohjauksen jäsentyminen eri työvaiheiksi.

Ohjaaja osallistuu ohjaamalla johonkin ohjattavan ajattelu- tai toimintaprosessiin, esimerkiksi oppimiseen tai kuntoutumiseen ja pyrkii edistämään prosessin toteutumista. Ohjaus voi olla ohjattavan elämässä jotakin merkittävää, esimerkiksi valinta, päätöksenteko tai siirtymävaihe koulutukseen tai työhön liittyen. (Vehviläinen 2001, 17.)

Ohjaus voi olla sekä yksilölle, ryhmille tai yhteisölle suunnattua. Ohjaus ei edellytä ongelmalähtöisyyttä, vaikka se voi muotoutua ongelmanratkaisuksi. Tärkeää on huomioida, että ohjaus jäsentää ohjattavan elämäntilanteessa meneillään olevaa prosessia esim. opiskeluissa etenemistä. Ohjaajan pyrki edistämään tätä prosessia ja osallistuu prosessin muotoilemiseen siten, että siitä syntyisi paras mahdollinen hyöty ohjattavalle. (Vehviläinen 2001,18.)

Vehviläinen 2001 esittää viisi keskeistä ohjauskeskustelun toiminnon jaksoa. Ne ovat nykytilan kartoitus, aivoriihi, suunnittelujakso, kurssibyrokrania ja huolen käsittely. Ohjaustilanteet alkavat nykytilan kartoituksella. Kartoitustilanteessa voidaan keskustella myös ohjattavan elämäkokemuksesta, työhistoriasta ja kiinnostuksen kohteista. Aivoriijijaksossa ohjattavan aikaisempi elämäkokemus, työhistoria ja kiinnostuksen kohde alkavat tukea esimerkiksi hänen opintojaan ja työurasuunnittelua. Suunnittelujaksolla ohjaaja ja ohjattava tekevät tarkkoja suunnitelmia, mitä konkreettisia asioita ohjattavalla tulee tehdä valitun päämäärän toteutumista varten. Ohjaajan rooli on tässä jaksossa merkittävä. Kurssibyrokraniajaksolla valmistellaan dokumentteja mietittyjen ja päätettyjen asioiden kirjaamista varten. (Vehviläinen 2001, 51, 52, 53.)

Huolenkäsittelyjaksossa ohjattavan aihe liittyy yleensä yleisesti ohjauksen sisältöön. Keskustelu saattaa liittyä ohjattavan elämäntilanteeseen tai lähimenneisyyden tapahtumaan. Keskustelu voi muistuttaa terapiamuotoista keskustelua, mutta sitä se ei ole. (Vehviläinen 2001, 79.) Edellä mainitut toiminnot eivät ole aina selvärajaisia ja ne voivat toteutua myös limittäin (Vehviläinen 2001, 53).

3.3 Vertaisohjaus

Vertaisohjauksessa samassa tilanteessa olevat tai olleet henkilöt ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa, jossa he jakavat tietoa, taitoja ja kokemuksia yhteisen päämäärän esim. opintojen suorittamisen myötä kehittyvän tietotaidon saavuttamiseksi (Kallinen, Kerbs & Nurmi 2006, 9). Vertaisohjaajan ja ohjaajan roolit ovat erilaisia. Ohjaajan rooli mielletään ammattimaiseen työrooliin. Vertaisohjaajan rooli on tukihenkilönä toimimista ja perustuu yleensä vapaaehtoisuuteen. Vertaisohjaajaa kutsutaan myös mentoriksi tai tuutoriksi, riippuen siitä organisaatiosta ja työskentely-ympäristöstä, missä ohjaus tapahtuu.

Vertaisohjauksessa mentori tai tuutori osallistuu vapaaehtoisesti ja aktiivisesti ohjattavan ohjaukseen. Etenkin ohjauksen alkuvaihe on tärkeää ja sillä tuetaan ohjattavan itseohjautuvuutta. Myöhemmin vertaisohjaus muuttuu passiivisemmaksi, kokemusten, tietojen ja tunteiden kertomiseksi. (Kallinen ym. 2006, 16.)

Kallinen ym. 2006 esittämässä vertaisohjauksen teeseissä tuodaan esille laadukkaan vertaisohjauksen lähtökohdat ja edellytykset. Vertaisohjauksen tulee olla opiskelijalähtöistä ja -vetoista ja ohjauksen tulee perustua ohjattavan todellisiin ohjaustarpeisiin. Vertaisohjauksen tulee olla kiinteä ja tasavertainen osa opintojen ohjauksen kokonaisjärjestelmää. Vertaisohjauksen toiminnalle tulee myöntää riittävät resurssit ja vertaisohjaajia tulee olla riittävästi suhteessa opiskelijamäärään. Uusien vertaisohjaajien rekrytointiin tulee käyttää yhtenäistä järjestelmää. Ohjaajien tulee saada tehtäviinsä sopiva ja riittävän kattava koulutus. Vertaisohjaus on lähtökohtaisesti vapaaehtoistyötä, mutta laadukkaan ohjauksen toteutuminen edellyttää molemminpuolista sitoutumista. Tämän vuoksi vertaisohjauksesta tulee sopia kirjallisesti. Vertaisohjaajana toimimisesta tulisi myöntää vähintään kolme opintopistettä/lukuvuosi. Opintopisteiden merkitys vertaisohjaajana toimimisen kannustimena pienenee ohjausprosessin edetessä ja kehittyvät ohjaustaidot ja sosiaalisen pääoman kasvamisen merkitys korostuvat. Systemaattinen ja jatkuva vertaisohjauksen seuraaminen ja kehittäminen takaa laadukkaan vertaisohjauksen jatkumisen. (Kallinen ym. 2006, 47-55.)

3.4 Monikulttuurinen ohjaus

Monikulttuurinen ohjaus eroaa muusta ohjauksesta siten, että ohjaaja ja ohjattava edustavat eri kulttuureja tai etnisiä ryhmiä. Heidän äidinkieltensä on todennäköisesti eri. Eri kulttuurista johtuvat arvot, asenteet ja ajatusmaailma todennäköisesti vaikeuttavat ohjausta enemmän kuin yhteisen kielen puuttuminen. (Bartis 2010, 15.)

Monikulttuurinen ohjaus on prosessi, jossa autetaan henkilöitä uuteen kulttuuriin siirtymisessä ja siellä olemisessa. Monikulttuurinen ohjaus edellyttää ohjaajalta kulttuurisensitiivisyyttä eli kulttuurien välistä herkkyyttä, oman ammatillisen kasvun vastuuta, kommunikointia ja toimintaa ihmisen, ryhmien ja kulttuurien välillä. (Bartis 2010, 16.)

3.5 Mentorointi

Mentoroinnissa toteutuu vertaistuen ja ohjauksen periaatteet. Yleisesti mentorointi nähdään siten, että vanhempi ja kokeneempi ohjaa nuorempaa, aktoria. Klassinen esimerkki mentoroinnista on kisällin ja oppipojan suhde, kun kisälli opetti omia työtapoja ja antoi neuvoja oppipojalleen. (Kupias & Salo 2014, 11–17.)

Mentorointi on yksi vanhimmista tietojen ja taitojen kehittämisen keinoista. Se on myös yksi kehittämis- ja ohjausmuoto muiden joukossa. Artikkelissaan Roberts (1999) ilmentää mentoroinnin alkuperää ja kertoo historian esimerkkejä mentoroinnista Odysseia -teoksen teksteistä. Fleig-Palmer (2009) artikkelissaan tuo esille Fenelonin 1699 julkaiseman teoksen, jossa mentorin esikuvaksi esitetään Odysseian poikaa Telemachusta. Telemachusun luonnetta on käytetty opetuksessa esimerkkinä viisaudesta ja urheudesta. Fenelonin teoksen julkaisemisen jälkeen sana mentori vakiintui arkikieleen.

Nykypäivän mentorointimalli on peräisin Japanista, jossa huomattiin niin kutsutun ”hijaisen tiedon” hyödyntäminen työelämässä. Yritysmaailmassa tehokkaaksi havaittu tietojen ja taitojen kehittämismalli tuli Eurooppaan Amerikan kautta ja Suomessa mentorointia on ollut 1970-luvulta alkaen. (Kupias & Salo 2014, 14.) Vuosikymmenten aikana mentorointimallia on yritysmaailman lisäksi alettu käyttämään esim. oppilaitoksissa ja työnhakupalveluissa.

Mentorointi on rinnalla kulkemista ja sen avulla voidaan vahvistaa opiskelutaitoja, ohjaustaitoja ja ammatillista osaamista. Organisaatioiden, työyhteisöjen ja niissä toimivien ihmisten kulttuurien näkyväksi tekeminen voi olla osa mentoroinnin tarkoitusta. Kulttuurien näkyväksi tekemisen lisäksi mentorointi voi myös muuttaa niitä. (Esite Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla –hankkeen mentoritoiminnasta, Katja Nuottila 2015.)

3.6 Mentori ja mentoroitava

Mentorin tehtävä on auttaa mentoroitavaa tämän henkilökohtaisissa tavoitteissa ja ammatillisessa kasvussa. Mentori toimii roolimallina ja hänen tehtävänä on tukea, kuunnella, kysellä, neuvoa, ymmärtää, hyväksyä ja rohkaista. Samaistuminen ja asettuminen mentoroitavan asemaan ovat mentorin tärkeitä roolimalleja. (Visala-Vuorinen, Pro gradu, 2015.)

Mentoroinnin kohdetta voidaan kutsua sanalla aktori tai mentoroitava. Aktori ilmaisee aktiivisuutta itsensä kehittämiseen ja tuo omat näkemyksensä ja ajatuksensa mentori-toimintaan. Aktori osaa ja haluaa antaa palautetta. Aktori-sanankäyttö on ongelmallinen, koska se vaikuttaa vierasperäiseltä sanan muunnokselta. (Visala-Vuorinen, Pro gradu, 2015.) Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä mentoroitava henkilöstä, joka on mentoroinnin kohteena.

Mentorointi lähtee mentoroitavan tarpeesta saada tukea esim. opiskeluihinsa, työnhakuun, työtehtävään yms. Mentoroitava on jostain syystä kokenut, että muulta ympäristöltä saatu tuki oman oppimisen edistymisessä ei ole riittävää. Mentorin ja mentoroitavan yhteistyö perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen mentorin ja mentoroitavan välillä. (Kupias & Salo 2014, 11–12.)

3.7 Mentoroinnin kehittyminen

Kupias & Salo (2014, 14–15) esittelevät kirjassaan mentoroinnin kehittymistä neljän eri sukupolven mentoroinnin avulla. Ensimmäisen sukupolven mentoroinnissa eli tiedon-siirtomentoroinnissa keskiössä on mentori osaamisineen ja kokemuksineen. Mentoroitava on mentorin toimenpiteiden kohteen eli mentoroitavana. Mentorin keskeisestä asemasta huolimatta, myös mentoroitava voi hyötyä paljon mentoroinnista. Tämän mallin mentorointimalli on lähtökohdiltaan sellainen, että mentori tietää asioita mentoroitavan puolesta ja mentoroitava ottaa tiedot ja neuvot vastaan. Mentoroitava on passiivinen osapuoli.

Toisen sukupolven mentoroinnissa eli opastavassa mentoroinnissa painotetaan mentoroitavan oppimista eli aktorilähtöistä oppimista. Tässä mallissa korostuvat mentoroitavan omat tavoitteet. Mentoroinnin tavoitteet asetetaan mentoroitavan tavoitetason mukaisesti. Ensimmäisen sukupolven mentorointimalliin verrattu mentoroitavan aktiivisuutta vahvistetaan ja hänen näkökulmiaan huomioidaan enemmän. Parhaimmillaan tämä mentorointimalli on aktiivista vastavuoroisuutta. Mentorin osaaminen ja kokemukset tulevat paremmin esille ja käyttöön, kun ne kohtaavat mentoroitavan ajatukset ja kokemukset. (Kupias & Salo 2014, 16.)

Kolmannessa mentorimallissa mentoroitavan omat tavoitteet ja tarpeet korostuvat entisestään. Mentorin rooli on olla kuuntelija ja keskustelija. Hän toimii mentoroitavan oppimisprosessin ohjaajana. Parhaimmillaan tämä malli auttaa mentoroitavaa oppimaan ja oivaltamaan yli mentorin osaamisen. Tämä mentorimalli edellyttää mentorilta valmentavaa otetta ja mentoroitavalta vielä aktiivisempaa otetta, toisen sukupolven mallin mentoroitavan rooliin verrattuna. (Kupias & Salo 2014, 17.)

Neljännän sukupolven mentorointimallissa voidaan puhua niin sanotusti vertaismentoroinnista. Mentoriosapuolet, mentori ja mentoroitava, kuuntelevat toisiaan ja keskustelevat tasavertaisesti yhdessä. Tällaisella toiminnalla voidaan saavuttaa toimiva dialogi, joka synnyttää jotain uutta. Parhaimmillaan syntyy uusia innovaatioita. (Kupias & Salo 2014, 30–31.)

3.8 Mentorointimalleja

Tarvittavan ohjausmallin käyttämisessä tulee ottaa huomioon mentoroinnin tarve, lähtötilanne ja ympäristö, missä mentorointi tapahtuu. Mentorointia ei tule käyttää esimerkiksi pelkkään työntekijän tai opiskelijan perehdyttämiseen. Tähän on organisaatioilla olemassa omat palvelut esimerkiksi henkilöstöosasto ja oppilaitoksissa tutoropiskelijatoiminta. (Kupias ja Salo 2014, 18–19.) Mentoreiden tahtotila mentorointiin tulee myös tiedostaa hyvin.

Mentorointi on yleensä parityöskentelyä, mutta nykypäivänä puhutaan myös vertais- ja ryhmämentoroinnista. Elina Visala-Vuorisen kasvatustieteiden pro gradu – tutkielmassa (2015, 15) vertaismentoroinnissa mentorina toimii mentoroitavan kollega tai samassa asemassa eri organisaatiossa työskentelevät tai opiskelevat henkilöt Ryhmämentoroinnissa yhdellä mentorilla on samanaikaisesti läsnä useita mentoroitavia. Tällaisessa mentorointitavassa mentoroitavilla on jokin syy olla yhtä aikaa vuorovaikutuksessa mentorin kanssa, esimerkiksi opiskelijaryhmässä.

4 MENTORITOIMINTA DIAKONIATYÖSSÄ

Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa mentorointi kuuluu työssä oppimiseen ja sen tukemiseen. Vastavalmistuneelle diakoniatyöntekijälle mentoroinnista voi olla merkittävä apu ja tuki työhön ja työssä jaksamiseen. Mentorointi mahdollistaa myös hengellisen matkakumppanuuden. (Kirkkohallitus i.a..)

Seurakuntien työntekijöiden resurssien vähentyessä vapaaehtoistyön merkitys kasvaa. Seurakuntien vapaaehtoistyön organisoimisesta vastaa usein seurakunnan diakoniatyö. Vapaaehtoistyössä mentoritoimintaa toteutetaan eri osa-alueilla.

Seurakunnan sisällä ja vapaaehtoistoiminnassa toteutettavalla mentoritoiminnalla seurakunta tuo kristinuskon sanomaa lähimmäisen rakkaudesta seurakuntalaisten keskuuteen. Mentoritoiminnan avulla vahvistuvat myös Raamatun esimerkit Jeesuksen toiminnasta. Jeesus toimi kahdelletoista opetuslapselleen mentorina näyttäen mallia, opettamalla, rohkaisemalla ja painottamalla hengellisen voimaantumisen välttämättömyyttä. (Latokangas 2015, 66.)

Lapsiperheiden tukemisessa mentori-isän ja/tai -äidin toiminta ja rinnalla kulkeminen tukee koko perhettä, mutta etenkin vanhempien jaksamista. Mentoritoiminnalla pyritään estämään perheiden kokemien vastoinkäymisten muodostumista suuriksi ongelmiksi. (Kirkkohallitus i.a..)

Rippikouluissa isoskoulutuksen käyneet nuoret toimivat rippikoulua käyvien vertaistukena ja rinnalla kulkijoina. Isostoiminta tukee sekä isosen että rippikoululaisen hengellistä kasvua ja rohkaisee nuoria kysymään ja keskustelemaan sellaisista hengellisistä ja uskonnollisista asioista, joista ei seurakunnan työntekijän esim. papin tai diakonin kuullen ole rohkeutta puhua. Isostoiminnalla voidaan voimaannuttaa ja ennaltaehkäistä heikommassa asemassa ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten elämää.

4.1 Diakoniatyö oppilaitosten opiskelijahuollossa

Oppilaitospapin ja oppilaitosdiakonin palvelut kuuluvat opiskelijahuoltoon. Opiskelijahuolto antaa sekä yhteisöllistä että yksilöllistä tukea. Opiskelijahuollossa mukana olevien osapuolten tehtävät ja toimintamallit ovat toisiaan täydentäviä. Opetussuunnitelman mukaisesti opiskelijahuolto on opiskelijan opintojen tukemista, mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ja näihin liittyvien asioiden tunnistamista ja ehkäisemistä. (Opetushallitus i.a.) Opiskelijahuolto ei ollut mukana hankkeen toiminnassa, mutta mielestäni yhteistyötä tulee kehittää ja huomioida enemmän sen tarjoamaa tukea opiskelijan opinnoissa

Koulu- ja opiskeluyhteisön toimintakulttuurin kehittäminen oppimisympäristön hyvinvointia tukevaksi ja oppilaitoksen yhteisöllisen toimintatavan vahvistaminen ovat myös opiskelijahuollon tehtäviä (Opetushallitus i.a.).

Toisen asteen oppilaitoksissa opiskelijahuolto on lakisääteistä (L 1287/2013). Opiskelijahuollon toiminta on siis organisoitua. Laki määrää, että oppilaitoksen sijaintikunnan tulee järjestää psykologi- ja kuraattoripalvelut. (L 1287/2013). Oulussa opiskelijahuollon psykologit ja kuraattorit ovat Oulussa kaupungin työntekijöitä. Opiskelija ohjataan psykologi- ja kuraattoripalveluihin oppilaitoksen terveydenhuollon kautta. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Ammattikorkeakoulussa laki opiskelijahuollosta on erilainen kuin toisen asteen oppilaitoksissa. Ammattikorkeakoululaissa ei ole säädetty psykologi- ja kuraattoripalveluiden järjestämistä pakolliseksi oppilaitoksen sijaintikunnassa. Opiskelijaterveydenhuolto on kaikkien opiskelijoiden käytettävissä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa kuraattori toimii virtuaalisesti. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

4.2 Papin ja diakonin työ oppilaitoksissa

Oulun seudun ammattioppilaitoksen, Oulun Diakoniaopiston ja Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun oppilaitospastori Jenni Siljanderin mukaan heidän oppilaitospapin ja -diakonin tehtävät oppilaitoksissa eivät juurikaan eroa toisistaan. Kummatkin käyvät esittelemässä toimintaansa opiskelijaryhmille, pitävät opiskelijoille säännöllisesti, kaikille tarkoitettuja kahvitilaisuuksia ja kohtaavat opiskelijoita sekä sovitusti että spontaanisti. Pappi ja diakoniatyöntekijä ovat mukana oppilaitosten hyvinvointiryhmissä. Diakoniatyöntekijä pitää lisäksi työnohjausryhmiä Oulun seudun ammattiopiston henkilökunnalle. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Diakonia-avustuksia on mahdollista hakea oppilaitoksen diakoniatyöntekijältä samalla tavalla kuin seurakunnasta. Avustus on yleensä 20 euron ostokortti. Diakoniatyöntekijä tai pappi voivat lähteä opiskelijan mukaan kauppaan opiskelijan niin halutessa. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Sielunhoidolliseen kohtaamiseen opiskelijalla tulee opiskelijalla varata aika. Asioiden kasautuminen tuo opiskelijan oppilaitospastorin luokse. Taustalla on yleensä ihmissuhdeongelmat. Opiskelijan ei tarvitse keskustella Jumalasta, mutta useasti keskustelun edetessä hengellisyys nousee esiin. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan opiskelijoille hengellistä tukea tarjotaan mm. tarjoamalla hiljaisuuden retriitti yhden kerran opiskelun aikana. Kirkkovuoden juhla-aikoina ja syksyn alussa opiskelijoille on hartaushetket. Hiljaisuuden päivää vietettiin keväällä 2016, johon osallistuminen oli vapaaehtoista. Oppilaitospastori on mukana myös Diakonia-ammattikorkeakoulun tutoropiskelijoiden järjestämässä ryhmäytymispäivässä, joka järjestetään aloittaville opiskelijoille joka syksy. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille järjestetään tammikuusta 2018 alkaen suomen kielen keskusteluryhmä. Keskusteluryhmän kokoontumisia organisoii Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtori. Oppilaitospastori osallistuu myös ryhmän tapaamisiin. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa on ollut tilanteita, joissa heidän talous on ollut todella tiukoilla, koska opiskelija ei ole kuulunut Kansaneläkelaitoksen opintotuen piiriin. Tulot ovat olleet satunnaisten työkeikkojen varassa. Tällöin opiskelija on saanut diakonia-avustusta. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

Uskonnolla ei ole merkitystä, jos opiskelija tarvitsee diakoniatyön apua tai sielunhoidollista tukea. Siljanderin mukaan oppilaitoksen henkilökunta on tärkeässä roolissa yhteistyön kehittämisessä eri kulttuurista tulevien kohtaamisessa. (Jenni Siljander, henkilökohtainen tiedonanto 19.1.2018.)

5 OSALLISTAVA KEHITTÄMINEN

Kehittäminen on usein konkreettista toimintaa, jolla pyritään määritellyn tavoitteen saavuttamiseen ja sillä tarkoitetaan usein hankeperustaista toimintaa. Kehittämisellä voidaan pyrkiä toimintatavan kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 14,15.) Ihmisten aktiivinen osallistuminen ja vuorovaikutus ovat kehittämistoiminnan edellytys (Toikko & Rantanen 2009, 89).

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla –hankkeen yksi tavoitteista on ollut mentoritoiminnan kehittäminen. Toiminnassa keskeistä on ollut opiskelijoiden osallisuus, heidän antama vertaistuki ja ohjaus maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille.

Mentoritoimintaa on toteutettu erilaisissa organisaatioissa vuosikymmenien ajan, joten kyseessä ei ole innovaatio eli uuden asian keksiminen, vaan diffuusio eli hyväksi havaitun toimintatavan levittäminen (Toikko & Rantanen 2009, 15). Hankkeessa tapahtuvan mentoritoiminnan kehittäminen on tavoitteellista. Toimintaa pyritään levittämään ja vakiinnuttamaan sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun ja hankkeessa toimivien yhteisöryhmien, Oulun seudun ammattiopiston ja Suomen Diakoniaopiston organisaatioihin.

Työyhteisöjen ja organisaatioiden työssä oppiminen, luova työskentely ja kokeilut liittyvät kehittämishankkeisiin (Anttila 2007, 12). Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opiskelutaidoissa ja suomen kielen taidossa saattaa olla opintojen alkaessa suuria eroja. Opintojen alkuvaiheessa tapahtuvaan opiskelijan opintojen tukemiseen ja ohjaukseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Monimuoto-opiskelu tuo haasteita opiskelurytmissä pysymiseen ja opeteltavan tiedon sisäistämiseen, koska ryhmän tukea ei ole välttämättä koko ajan saatavilla. Monimuoto-opiskelun myötä oppimisympäristö muuttuu digitaalisemmaksi ja uusien työkalujen haltuun ottaminen voi viedä monilta opiskelijoilta paljon aikaa. Hankkeessa tapahtuvalla mentoritoiminnan kehittämisellä on pyritty käytännön tasolla vastaamaan toiminta- eli oppimisympäristön muutoksiin tukemalla ja ohjaamalla opiskelijoita uusien asioiden omaksumisessa.

Kehittämistyössä ei ole olemassa oikeaa tai väärää toimintatapaa, mutta osallisuus ja osallistaminen liittyvät siihen vahvasti (Toikko 2005, 88, 90). Osallistumisessa on kyse subjektiivisuudesta, kun henkilö osallistuu johonkin. Siihen liittyy myös ulkoapäin vaikuttaminen, kun joku osallistaa henkilöä. Kehittämistyössä mukana olevia ohjataan ja opastetaan osallistumaan. Osallistuminen on kaksisuuntaista, jossa sekä kehittäjä että toimija osallistuvat kehittämiseen. Yhteistoiminnallisessa kehittämisessä sekä kehittäjät että toimijat osallistuvat yhdessä kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 91.)

Kehittämistoimintaan liittyvän kokeilevan toiminnan avulla on Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa selvitetty, miten mentoritoiminta tukee maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintoja käytännössä.

Kokeilevassa toiminnassa osallistuminen tapahtuu käyttäjien ja toimijoiden aidossa toimintaympäristössä. Heidän ei tarvitse reflektoida eikä analysoida tekemistään, vaan kokemus ja siitä annettu palaute riittää. Kehittäjällä tulee olla herkkä annetun palautteen suhteen, koska se saattaa sisältää käyttäjien omia arvoja sekä toiveita ja nk. hiljaista tietoa, jota on vaikea saada julkiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 99.)

Kokeileva toiminta aloitetaan alustavien selvitysten perusteella. Kokeilusta kerätyt havainnot analysoidaan ja analyysin pohjalta tehdään tarvittavat muutokset toimintatapaan. Toimintaa jatketaan ja sitä arvioidaan välillä uudelleen. (Toikko & Rantanen 2009, 100.)

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa tapahtuvaa mentoritoimintaa on kehitetty mentoritoimintaan osallistuneiden opiskelijoiden eli käyttäjien ja toimijoiden kyselyiden, toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten ja havaintojen perusteella. Kehittäjänä on toiminut opiskelijamentorikoordinaattori yhteistyössä mentoritoimintaan osallistuneiden opiskelijoiden kanssa.

5.1 PDCA-sykli kehittämistyön mallina

Mentoritoiminnan kehittämisen mallina olen käyttänyt apuna PDCA-sykliä, joka tunnetaan myös nimellä Demingin laatuympyrä ja PDCA:n kehityssykli. PDCA-sykli on yksi käytetyimmistä työkaluista toiminnan jatkuvassa parantamisessa, laatujohtamisessa ja prosessin kehittämisessä. Jatkuva kehittämisen kehän on jaettu neljään osa-alueeseen: suunnittelu (plan), tekeminen (do), arviointi (check) ja vakiinnuttaminen (action) (Deming 1950, Moen 2006.) KUVIO 2.

Toiminnan ja kehittämistyön alussa tehdään suunnitelma, jossa määritellään kehittämistyön aikataulu, mahdolliset ongelmat ja haasteet, niiden mahdolliset syyt ja ratkaisut. Suunnitelman perusteella aletaan toimimaan ja tekemään. Tekemisen jälkeen tehdään tilannekatsaus, jossa arvioidaan sen hetkisiä tuloksia. Arvioinnin jälkeen toiminta voidaan vakiinnuttaa, tai sen kehittämistä voidaan jatkaa saatujen tulosten perusteella. (Deming 1950, Moen 2006 mukaan.)

PDCA kehityssyklin mukaan kehittäminen nähdään päättymättömänä prosessina, mutta jokaisen kehittämiskierroksen jälkeen ollaan lähempänä tavoitetta. Oma tieto ja oppiminen, sekä kehittämistyön aikana saatu informaatio kehittyy jokaisen syklin aikana. Kehittämistyössä hyväksytään keskeneräisyys. (Deming 1950, Moen 2006.)



KUVIO 2 PDCA sykli (Laatuakatemia i.a.)

5.2 Mallintaminen

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi (Toikko 2009, 89) ja prosessin konkreettinen kuvaaminen eli mallintaminen auttaa löytämään kehittämisen kohteet sekä lopulliset tuotteet. Mallintamista kutsutaan myös palvelumuotoiluksi, koska lopullinen tuote voi olla myös palvelu. Tässä opinnäytetyössä tuote on palvelu eli mallit mentoritoiminnasta.

Palvelumuotoilun luovaan ongelmanratkaisuun liittyy divergenssi ja konvergenssi. Divergenssillä tarkoitetaan ideoiden tuottamista ja konvergenssi tarkoittaa analyysiä ja karsintaa. On tärkeää, ettei näitä kahta lähestymistapaa käytetänsä yhtä aikaa, vaan peräkkäin ja selvästi erillään. (Tuulaniemi 2016, 113.)

Mentoritoiminnan kehittämisessä ovat ideointi, analysointi sekä karsinta olleet peräkkäisiä toimintoja. Ensin on ideoitu ja idean mukaan on alettu kehittämään mentoritoimintaa. Sitten idean mukaan kehiteltyä toimintaa on analysoitu esim. kyselyiden ja havaintojen avulla.

Eri osapuolten osallistaminen palvelun kehittämiseen on palvelumuotoilun keskeinen ajatus. Yhteinen kehittäminen sitouttaa ja motivoi kaikki kehittämisprosessissa mukana olevat osapuolet, sekä kehittämiseen, että palvelun tuottamiseen. Kaikki osapuolet eivät kuitenkaan päättä, millainen palvelu tai tuote loppujen lopuksi tuotetaan. (Tuulaniemi 2016, 116-118.)

Kyselyiden ja havaintojen perusteella on hankkeen mentoritoiminnan kehittämisessä karsittu pois niitä asioita ja käytäntöjä, jotka eivät mentoritoimintaan osallistujien mukaan ole toimineet tai toimintaympäristö ei ole ollut niihin sopiva. Tulosten perusteella on ideoitu uusia toimintatapoja mentoritoiminnan kehittämistä varten. Uusien toimintatapojen kehittämisessä on huomioitu myös osallistuneiden antama palaute ja toimintaympäristö. Toimintatavoista on muotoutunut prosessi, jonka tuotoksena tässä opinnäytetyössä esitetään kolme eri toteuttamisideaa mentoritoiminnalle.

Osallistuva havainnointi, havaintojen pohjalta ylläpitämäni oppimispäiväkirja ja mentoreille sekä mentoroitaville tehdyt kyselyt ovat olleet opinnäytetyöni tärkeimpiä tiedonkeruumenetelmiä. (Heikkinen ym. 2006, 104.) Näiden tulosten perusteella toimintaa kehitetään edelleen toimintaympäristön mukaisesti.

6 MENTORITOIMINNAN KEHITTÄMISPROSESSI

Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten opiskelijoiden opinpolulla etenemistä on tuettu muiden tukitoimien lisäksi vapaaehtoisuuteen perustuvan mentoritoiminnan avulla. Mentorit ovat olleet sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi- ja sairaanhoitajaopiskelijoita että Oulun Diakoniaopiston lähihoitajaopiskelijoita. Mentorin tehtävänä on maahanmuuttajataustaisen opiskelijan eli mentoroitavan opiskelussa kannustaminen, tukeminen ja ohjaus. Mentoroitavat ovat Oulun Diakoniaopiston lähihoitajaopiskelijoita, Oulun seudun ammatinopiston lähihoitajaopiskelijoita sekä Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita, jotka tarvitsevat tukea opintoihinsa.

Hankkeen toiminta perustuu aina hankesuunnitelmaan, jossa on määritelty hankkeen kesto ja sen aikana kehitettävät ja toteutettavat asiat. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen toiminta-aika oli määritelty hankesuunnitelmassa kevästä 2015 syksyyn 2017 (Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla hankesuunnitelma).

Päätavoitteiden lisäksi hankkeen alatavoitteena on ollut ohjaus- ja opetushenkilöstön sekä opiskelijamentoreiden ohjausvalmiuksien ja asenteiden muuttuminen kulttuurisensitiivisemmäksi sekä yhdenvertaisuutta, kulttuurien välistä luottamusta ja vuorovaikutusta edistäväksi. Tämä opinnäytetyön kehittämisprosessi on painottunut mentoritoiminnan kehittämiseen, josta vastasin hankkeen opiskelijamentorikoordinaattorin roolissa. Työaikani oli 25 % kokonaistyöajasta.

6.1 Suunnittelu ja toteutus

Mentoritoiminnan suunnitteluun ja toteutukseen käytettävissä oleva aika määriteltiin hankesuunnitelmassa. Hankkeen loppuvaiheeseen tuli varata aikaa hankkeessa saatujen tulosten levittämiseen ja vakiinnuttamiseen.

Mentoritoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa otin huomioon hankkeessa mukana olevien oppilaitosten lukukausiaikataulut, koska mentoritoiminta oli tarkoitettu oppilaitosten opiskelijoille. Hankkeen alkaessa kevätlukukautta 2015 oli jäljellä kaksi kuukautta. Tässä vaiheessa tärkeintä oli hankkeen ja mentoritoiminnan tunnetuksi tekeminen sekä mentoreiden rekrytoiminen mukaan toimintaan.

Viestintäkanavana käytin pääasiassa sähköpostia. Pyysin hankkeessa mukana olevien oppilaitosten, Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Suomen Diakoniaopiston opettajilta mahdollisuutta tulla kertomaan aiheesta oppilaitosten opiskelijoille. Heidän antamien aikataulujen mukaan suunnittelin ja aikataulutin mentoritoiminnan esittelyn keväällä 2015. Syksyllä 2015 suunnittelin mentoritoiminnan esittelyn ja opiskelijoiden rekrytoimisen mentoritoimintaan Oulun seudun ammattioppilaitoksen yksiköihin.

Suunnittelussa oli tärkeää huomioida, ettei toimintaa aloiteta liian laajasti, vaan sopivan kokoiisiin palasiin jaettuna toiminnan hallittavuuden vuoksi. Toiminnan hallittavuus oli taustalla myös siinä, että suunnittelin mentoritoiminnan toteutettavaksi hankkeen alussa parimentorointina.

Mentoritoimintaan ilmoittautuville laadin keväällä 2015 kyselylomakkeen, jossa kysyttiin heidän koulutustaustaansa, harrastuksia, kiinnostuksen kohteita. Vastausten tarkoitus oli ohjata mentoriaparien muodostamisessa. Mentoritoimintaan ilmoittautuneiden ja mentoriparien yhteistyön suunnittelin aloitettavaksi syyslukukauden alussa 2015.

Hankkeessa toteuttavan opiskelijakahvilan toiminnan suunnittelu ja aloittaminen kuuluivat myös työtehtäviini. Hankkeessa tiedostettiin, että opiskelijat tarvitsevat yhteistä aikaa ja paikkaa. Kartoitin lähellä Oulun keskustaa, mahdollisimman lähellä Diakonia-ammattikorkeakoulua olevat kahvilat. Kävin kysymässä yhteistyömahdollisuutta kulttuurikahvila Valveelta sekä Kahvila Böönästä. Yhteistyökumppaniksi opiskelijakahvilalle ilmoitti kiinnostuksensa kahvila Böönä, joka sijaitsee Diakonia-ammattikorkeakoulun välittömässä läheisyydessä. Opiskelijakahvilan toiminta suunniteltiin aloitettavaksi syksyllä 2015 ja se oli avoinna joka toinen torstai klo 12–14.

Suunnitelma on jaettu lukukausittain kevästä 2015 syksyyn 2017. Hankkeessa tapahtunut kahden ja puolen vuoden mittainen mentoritoiminnan kehittämistyö on koottu alla olevaan taulukkoon.

TAULUKKO 1 Mentoritoiminnan kehittämistyö ja toteutus kevästä 2015 syksyyn 2017

Kevät 2015	Syky 2015	Kevät 2016
<ul style="list-style-type: none"> - toiminnan suunnittelu - mentoritoiminnan esittely - rekrytointi 	<ul style="list-style-type: none"> - mentoriparien muodostus - opiskelijakahvila kahvila Pöönässä - Suomen Diakoniaopiston (SDO:n) opintopiiri - mentoritoiminnan esittely OSAO Kontinkankaan yksikössä - keilailutapahtuma mentoreille ja mentoroitaville - monikulttuurinen opetus- ja ohjauskoulutus 	<ul style="list-style-type: none"> - mentoritoimintaa Oulun yliopiston Lääketieteellisessä opiskelijakillassa - mentoritoiminnan esittelyä Diakissa - mentoritoiminnan esittelyä Oulun seudun ammattiopiston (OSAO:n) yksiköissä - OSAO Kontinkangas oppijatoiminta - nyttikestit - selkokielikoulutus
Syky 2016	Kevät 2017	Syky 2017
<ul style="list-style-type: none"> - kahvilatoiminta SDO:n tiloissa - mentoritoiminnan aloitus OSAO Kontinkankaan yksikössä - Diakin tukipajatoiminta - Diakin tutoropiskelijat mukaan mentoritoimintaan ja tukipajatoimintaan 	<ul style="list-style-type: none"> - OSAO Kontinkankaan yksikön oppijatoiminta vakiintuu pysyväksi toiminnaksi 	<ul style="list-style-type: none"> - mentoritoiminnan esittely OSAO Kontinkankaan yksikössä - Amisosaa –tapahtuma Oulun kaupungin teatterissa - hankkeen päättäjät OSAO Kontinkankaan yksikössä - hankkeen pikkujoulut Diakin yksikössä

6.2 Kevät 2015

Aloitin hankkeen ja mentoritoiminnan esittelyn sekä mentoreiden rekrytoinnin Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja-, sairaanhoitaja-diakonissa ja sosionomi-diakoni opiskelijoille keväällä 2015. Opiskelijat olivat iältään 20–50 -vuotiaita. Kävin yhdessä työkaverini kanssa kertomassa hankkeesta, ja samalla työkaverini kertoi opiskelijoille romanikulttuurista. Romanikulttuurin ja hankkeen esittely saivat opiskelijat kiinnostumaan monikulttuurisuudesta, ja mentoritoiminnan mentoreiksi ilmoittautui yhteensä kymmenen opiskelijaa.

Keväällä 2015 kerroimme hankkeesta, mentoritoiminnasta ja romanikulttuurista Suomen Diakoniaopiston ensimmäisen ja toisen vuoden aikuiskoulutuksessa oleville lähihoitajaopiskelijoille. Opiskelijaryhmissä opiskeli maahanmuuttajataustaisia nuoria aikuisia ja näistä kymmenen (10) toivoi saavansa mentorin ja kaksi opiskelijaa esitti toiveensa toimia mentorina. Suomea äidinkieleen puhuvia opiskelijoita ei ilmoittautunut mukaan mentoritoimintaan.

6.3 Syksy 2015

Syksyllä 2015 mentoritoimintaan ilmoittautuneet mentorit ja mentoroitavat täyttivät laatimani kyselylomakkeen, jossa kysyttiin heidän koulutustaustoistaan, harrastuksistaan ja mitä asioita he toivovat mentoroinnilta. Vastausten samankaltaisuuksien perusteella muodostin mentoriparit. Mentori oli Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi-diakoniopiskelija tai sairaanhoitaja-/sairanhoitaja-diakonissaopiskelija ja mentoroitava Suomen Diakoniaopiston lähihoitajaopiskelija.

Kutsuin mentoriparit ensimmäiseen tapaamiseen ja kerroin heille mentoritoiminnan sisällöstä ja tavoitteista. Mentorin tarkoitus on mentoroitavan opastaminen ja tukeminen opiskeluun liittyvissä asioissa. Mentoroitavan suomen kielen kehittyminen, sekä puhumisen että kirjoittamisen, on mentoritoiminnan tärkeimpiä tavoitteita. Sovittiin yhdessä mentoriparin kanssa, että he sopivat yhteiset tapaamisensa keskenään aikataulujensa mukaan. Mentoripari sopi viestintäkanavaksi sähköpostin ja tekstiviestit.

Syksyllä 2015 mentoreilla oli mahdollisuus osallistua mentoroitavien opintojen tukemiseen myös Suomen Diakoniaopiston hankkeessa mukana olevien opettajien järjestämään opintopiiritoimintaan. Opintopiiri kokoontui syksyllä 2015 kerran kuukaudessa. Opintopiirissä keskityttiin tehtävien selkeyttämiseen ja oikeakielisyyteen. Opetuksen päävastuu oli opettajilla. Mentori toimi opintopiirissä apuohjaajana.

Opiskelijakahvila aloitti toimintansa Kahvila Pöönän tiloissa syksyllä 2015. Opiskelijakahvila oli avoinna joka toinen torstai kahden tunnin ajan, koulupäivän aikana. Kahvilassa sekä opiskelijat että opettajat kohtasivat ja keskustelivat opiskeluihin liittyvistä asioista ja mahdollisista haasteista.

Opin portaita Pohjois-Pohjanmaalla -hanketta ja siihen liittyvää mentoritoimintaa esiteltiin syksyllä 2015 Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan yksikön opiskelijoille. Opiskelijat olivat iältään n. 16–18 -vuotiaita. Näissä esittelytilaisuuksissa kukaan ei ilmoittautunut mukaan mentoritoimintaan. Kontinkankaan yksikön hankkeessa mukana olleiden opettajien kanssa pidetyssä palaverissa sovittiin, että opettajat rekrytoivat opiskelijoita mentoritoimintaan omista opiskelijaryhmistään. Lisäksi yksi opettajista ilmoitti, että voi aloittaa mentoritoiminnan kehittämisen kanssani Kontinkankaan yksikössä.

Arjen opiskelu- ja opetustaakan keventämiseksi hankkeen mentoritoiminnassa mukana oleville opiskelijoille ja hankkeessa mukana oleville opettajille järjestettiin keilailutapahtuma Oulun keilailuhallissa marraskuussa 2015. Tapahtumaan osallistui itseni lisäksi kymmenen opiskelijaa ja yhdessä tekemisen riemu oli käsin kosketeltavissa.

Opin portaita Pohjois-Pohjanmaalla -hanke järjesti viiden opintopisteen laajuisen Monikulttuurinen opetus- ja ohjaus -koulutuksen syksyllä 2015 ja keväällä 2016. Koulutus oli tarkoitettu henkilöille, jotka työskentelivät eri kulttuurista tulevien kanssa. Lähetin kutsun mentoritoiminnassa mukana oleville opiskelijoille. Kaksi mentoria ilmoittautui mukaan.

6.4 Kevät 2016

Mentoritoiminta laajentui myös muihin oppilaitoksiin. Olin yhteydessä Oulun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kiltajärjestöön, koska eräs maahanmuuttotustainen lähihoitajaopiskelija toivoi tukea ja ohjausta kevään 2016 lääketieteellisen pääsykokeisiin valmistautumisessa. Mentoripari sopi keskenään yhteisistä tapaamisista. Mentorina toiminut lääketieteen opiskelija koki mentoritoiminnan kehittäneen omia ohjaustaitoja sekä lisänneen kulttuurisensitiivisyyttä. Myöhemmin lääketieteellisestä tuli useampi sähköpostiviesti, joissa ilmaistiin kiinnostusta mentoritoimintaan.

Tammikuussa mentoritoiminnalle ja hankkeessa mukana oleville opettajille järjestettiin nyttikestit, johon sai tuoda omaan kulttuuriinsa kuuluvia herkkuja. Mukana oli kolme henkilöä.

Kevään aikana kävin Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan työskentelevän opettajan kanssa kertomassa hankkeesta ja mentoritoiminnasta Oulun seudun ammattioppilaitoksen yksiköissä Oulun Kaukovainiolla, Kempeleessä ja Haukiputaan yksiköissä. Lisäksi vierailin myös Pikisaaren yksikössä. Esittelytilaisuuksista sovittiin ko. yksikön opinto-ohjaajan kanssa. Mentoritoimintaa esiteltiin yhteisissä tiloissa, jotta opiskelijoiden kohtaaminen olisi mahdollisimman luonnollista. Suurimmassa osassa oppilaitosten opiskelijat eivät kokeneet tarvetta organisoidulle mentoritoiminnalle ja kertoivat, että maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita tuetaan heidän opinnoissaan koko opiskelijaryhmän voimin. Yhdessä ammattioppilaitoksessa kohtasimme asenteellisuutta maahanmuuttajataustaisia kohtaan.

Kävin esittelemässä mentoritoimintaa ja rekrytoimassa opiskelijoita mukaan toimintaan Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Opiskelijat olivat kiinnostuneita mentoritoiminnasta, mutta kiireisen opiskeluaikataulun ja työharjoittelujaksojen vuoksi he eivät voineet sitoutua mukaan mentoritoimintaan. Usea opiskelija kysyi, voiko mentoritoiminnassa mukanaolosta saada opintopisteitä eli opinnollistavaa mentoritoimintaan osallistuminen. Opinnollistaminen ei ollut hankesuunnitelman mukaan mahdollista.

Toukokuussa viisi hankkeessa mukana ollutta mentoroitavaa, Suomen Diakoniaopiston opiskelijaa valmistui lähihoitajaksi sekä kaksi mentorina toiminutta Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa valmistui sairaanhoitajiksi. Mentoritoiminta muisti valmistuneita kukkasin.

Loppukeväästä keskustelin Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun tutoropiskelijoiden mahdollisesti mentoritoiminnan ja tutortoiminnan yhteistyön aloittamisesta. Molemmat osapuolet näkivät yhteisen kahvilatoiminnan aloittamisen sekä tutoropiskelijoiden osallistumisen mentoritoimintaan tärkeänä ja yhteisöllisyyttä lisäävänä asiana.

Keväällä hankkeen toimesta järjestettiin ilmainen selkokieliopetus henkilöille, jotka kokivat tarvitsevansa opetusta ja ohjausta selkokielen käyttämisessä esim. opetustilanteissa, opetusmateriaalien ja tiedotteiden tekemisessä ym. Osallistujia oli runsaasti ja kurssin sisältö sai kiitosta. Kutsu koulutuksesta lähetettiin myös mentoreille, mutta mukaan heistä ei osallistunut.

6.5 Syksy 2016

Opiskelijakahvilatoiminta aloitettiin Suomen Diakoniaopiston tiloissa ja se oli avoinna yhden tunnin ajan, kaksi kertaa kuukaudessa opiskelijoiden lounastauon aikana. Tämä toiminta tavoitti kaikkia opiskelijoita paremmin kuin kahvila Pöönässä järjestetty kahvilatoiminta.

Kohtaamiset olivat luonnollisempia, kun ne tapahtuivat opiskelijoille tutussa ympäristössä ja fyysisesti samassa rakennuksessa, jossa he opiskelevat. Kahvilatoiminnan yhteydessä yleiset opiskeluun liittyvät asiat ja opiskelualakohtaisiin liittyvät asiat olivat esillä ja opiskelijat saivat tukea ja kannusta opintoihinsa muilta opiskelijoilta.

Oulun seudun Kontinkankaan yksikön hankkeessa mukana olevat opettajat olivat saaneet opiskelijaryhmistä opiskelijoita mukaan mentoritoimintaan ja mentoritoiminta aloitettiin yhteisellä tapaamisella. Mukana oli sekä maahanmuuttajataustaisia lähi- ja lääkealan opiskelijoista, että suomea äidinkielenään puhuvia lähihoitajaopiskelijoita. Mukana oli myös yksi Oulun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija, joka oli kuullut toiminnasta Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan yksikössä järjestetyssä hankesittely tapahtumassa.

Ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa ryhmäytymisharjoitusten ja -leikkien avulla. Vapaa- muotoisessa keskustelussa opiskelijoiden kanssa keskusteltiin mentoritoiminnan tarkoituksesta. Opiskelijat muodostivat mentoriparit keskenään, koska tunsivat toisiaan entuudestaan jonkin verran. Mentoritoiminnan viestintäkanavaksi perustettiin Whatsapp-ryhmä. Mentoriparit sopivat yhteiset tapaamiset keskenään.

Kontinkankaan yksikössä aloitettiin oppipajatoiminta, jonka toiminta oli samantapaista kuin Suomen Diakoniaopiston opintopiirit toiminta eli siellä annettiin ohjausta opiskeluun liittyvissä tehtävissä sekä tuettiin suomen kielen kehittymistä. Mentoritoiminnassa mukana olevia Kontinkankaan yksikön opiskelijoita kannustettiin osallistumaan oppipajatoimintaan. Oppipajatoiminnassa mentorit toimivat apuohjaajina. Whatsapp- viestintäkanava osoittautui hyväksi keskustelukanavaksi

Ensimmäiset erillisvalinnassa valitut maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat aloittivat opintonsa Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Kävin esittelemässä heille hanketta ja mentoritoimintaa. He kiinnostuivat mentoritoiminnasta ja kokivat tarvitsevänsä opintoihinsa kaiken mahdollisen tuen.

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulu aloitti tukipajatoiminnan maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Tukipajatoiminnassa keskityttiin opiskelijoiden oppimistehtäviin liittyviin haasteisiin, tietoteknisiin asioihin sekä heidän suomen kielen kehittymiseen. Ohjauksesta tukipajatoiminnasta vastasi hankkeessa mukana olleet Diakonia-ammattikorkeakoulun opinto-ohjaaja ja opettaja. Apuohjaajina toimivat mentoritoimintaan mukaan tulleet tutoropiskelijat. Tutoropiskelijoiden vertaistuki koettiin tärkeänä ja merkityksellisenä. Tutoropiskelijat kokivat roolinsa tärkeäksi ja näkivät omien ohjaustaitojen kehittymisen tärkeänä asiana.

6.6 Kevät 2017

Oppipajatoiminta jatkui Oulun seudun ammattioppilaitoksen Kontinkankaan yksikössä kerran viikossa. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden lisätuen tarve tiedostettiin oppilaitoksessa ja oppipajatoiminta vakiintui kevään aikana yhdeksi opiskelijoiden tukimuodoksi ja näin sen jatkuvuus oli varmistettu. Mentorit olivat oppipajatoiminnassa mukana mahdollisuuksiensa mukaan. Työharjoittelujaksot vaikuttivat mentoritoimintaan osallistumiseen.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa tukipajatoiminta jatkui säännöllisesti. Tutoropiskelijat osallistuivat tukipajatoimintaan apuohjaajan roolissa mahdollisuuksiensa mukaan. Työharjoittelujaksot vaikeuttivat mentorina olemista ja tukipajatoimintaan osallistumista.

Opiskelijakahvilatoimintaa järjestettiin joka toinen viikko Suomen Diakoniaopiston tiloissa. Kahvilassa kävijöitä riitti vaihtelevasti, johtuen opiskelijoiden työharjoittelujaksoista.

Neljä hankkeessa mukana ollutta Suomen Diakoniaopiston maahanmuuttajataustaista opiskelijaa valmistui lähihoitajiksi. Mentoreina toimineita Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita valmistui kaksi.

6.7 Syksy 2017

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Suomen Diakoniaopisto muuttivat väistötiloihin. Oppilaitoksen väliaikaistilat sijaitsivat fyysisesti kaukana toisistaan. Mentoritoiminnan ja tutoropiskelijoiden ylläpitämä kahvilatoimintaa ei voitu jatkaa, koska toiminnalle ei löytynyt tiloja.

Diakonia-ammattikorkeakoulun tukipajatoimintaa järjestettiin säännöllisesti noin kerran viikossa, lukujärjestyksen mukaisesti. Tutoropiskelijoiden osallistuminen tukipajatoimintaan oli vähäistä johtuen työharjoittelujaksoista. Kontinkankaan yksikössä vakiintunut oppipajatoiminta jatkoi toimintaansa säännöllisesti kerran viikossa, lukujärjestyksen mukaisesti. Oppipajassa kävi opiskelijoita vaihtelevasti. Mentoreiden osallistuminen tukipajatoimintaan oli vähäistä työharjoittelujaksoista johtuen.

Kävin esittelemässä kaksi kertaa mentoritoimintaa Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan yksikössä tarkoituksena saada opiskelijoita kiinnostumaan mentoritoiminnasta. Mentoritoimintaan ei ilmoittautunut yhtään opiskelijaa.

Oulun kaupunginteatterilla järjestettiin Amisosaa- tapahtuma joulukuussa. Tapahtumaa varten tapahtumaan osallistujille järjestettiin marraskuussa ”Hyvin käytänteiden tuotteistuspaja” Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan yksikössä. Tuotteistuspajassa mukana olleet hankkeet tuotteistivat toimintaansa Amisosaa-tapahtumassa toteutettavaa esitystä varten. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa mukana olleet tuotteistivat pajassa hankkeessa kehitettyjä hyviä käytänteitä eli tuotteita. Mentoritoiminnan lisäksi tuotteita olivat pariopettaminen ja selkeäkielisyys. Olin mukana kertomassa mentoritoiminnasta ja toteutin mentoritoiminnan esittelyn haastatteluna. Haastateltavana minulla oli nepalilaistaustainen kokemusasiantuntija. Hän kertoi oman opinpolkunsu tarinan ja lisätuen saamisen merkityksestä opinpolulla etenemisessä.

Marraskuun lopussa pidettiin hankkeen päättäjäiset Kontinkankaan yksikössä, johon oli kutsuttu hankkeessa mukana olleet opiskelijat sekä kaikki oppilaitoksen opettajat. Joulukuun puolivälissä kutsuttiin Diakonia-ammattikorkeakoulun ne opiskelijaryhmät pikujouluun, joissa opiskelija erillisvalinnassa valittuja maahanmuuttaja- ja romanitautaisia opiskelijoita. Molemmat tilaisuudet olivat suosittuja ja opiskelijoista oli tärkeää saada jakaa opintoihinsa liittyviä kokemuksia.

6.8 Mentoritoiminnan arviointi kyselyiden ja havaintojen perusteella

Kehittämispainotteisen opinnäytetyöni tukena käytin laadullisia menetelmiä. Loppuvuodesta 2015 tein kyselyn hankkeessa mukana oleville mentoreille ja mentoroitaville. (Liite 1 ja liite 2). Mentoreille kysely lähetettiin internet ympäristössä toimivan Webropol -työkalun kautta. ja Mentoroitaville annettiin paperinen kyselylomake, koska tiedostettiin heidän suomen kielen taso ja mahdollinen tuen tarve vastausten muotoilemiseen. Mentoroitavat eivät tarvinneet tukea.

Kyselyssä esitettiin kysymyksiä mentoritoimintaan liittyvistä asioista. Palautteen perusteella mentoroitavat olivat saaneet mielestään hyvin tukea ja apua opiskeluun liittyvissä asioissa esim. kirjallisten tehtävien tekemisessä. Joissakin mentoroitavien vastauksissa tuen sanottiin olevan runsasta, sillä Suomen Diakoniaopiston järjestämissä työpajoissa tarjottiin myös ohjausta maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille.

Mentoreiden palautteiden mukaan he voisivat tukea mentoroitavia enemmän heidän opinnoissaan, mutta kokivat tarvitsevansa opiskelijan ohjaukseen sekä tukemiseen liittyvää koulutusta. Osa mentoreista koki yhteisten tapaamisten sopimisen haasteelliseksi. Mentorit toivoivat koulutusta mentorina toimimiseen, etenkin ohjaustaitojen koulutusta sekä tietoa eri kulttuureista tulevien henkilöiden kohtaamisessa.

Havaintojen ja keskustelujen perusteella mentoroitavat olivat saaneet tukea riittävästi, jopa liikaa. Yhteisten tapaamisten sopiminen oli yleensä onnistunut, mutta opiskelijoiden yksityiselämään liittyvien aikataulujen vuoksi tapaamisten toivottiin olevan koulupäivän aikana tai sen päätteeksi, kuitenkin ennen klo 16.

Toukokuussa 2016 toteutettiin mentoritoiminnan ja hankkeessa mukana olevien Suomen Diakoniaopiston opettajien kanssa yhteinen kysely Suomen Diakoniaopiston valmistuville lähihoitajaopiskelijoille. Opiskelijoilta kysyttiin opiskeluihin liittyen tuen tarpeen riittävydestä ja olivatko he saaneet tukea oikeisiin asioihin. Lisäksi kysyttiin jatko-opiskelusuunnitelmista. Vastausten perusteella tuen tarve oli ollut riittävää. Mentoritoiminnan kautta annettu tuki koettiin myös tärkeänä ja sen tuoma tuki opintoihin olisi opiskelijoiden ollut suurempaa, jos toimintaa olisi heti opiskeluiden alkuvaiheessa.

Opiskelijakahvilatoimintaa oli toteutettu kahvila Pöönässä syksyllä 2015 ja keväällä 2016. Opiskelijoita oli osallistunut kahvilatoimintaan vaihtelevasti. Kevään 2016 loppupuolella kahvilatoimintaan ei osallistunut enää lainkaan opiskelijoita johtuen heidän työssäoppimisjaksoistaan. Opiskelijoiden osallistamisen ja kahvilatoiminnan ulottumisen mahdollisemman luontevasti opiskelijoiden koulupäivään kahvilatoiminnan uudelleen organisointi oli ajankohtaista syyslukukaudelle 2016 ja kevätlukukaudelle 2017.

Keväällä 2016 uusien mentoreiden rekrytoiminen osoittautui haasteelliseksi. Mentoritoiminnassa mukana olevien opiskelijoiden pitkät työharjoittelujaksot, sekä monimuoto-opiskelun liittyvät aikataulut vaikuttivat mentoriparin säännöllisiin tapaamisiin siten, että mentoriparin yhteisiä tapaamisia ei kevään aikana juurikaan ollut. Tiedostin, että tämä tulee olemaan jatkossakin mentoritoiminnan jatkuvuuden kannalta suuri haaste. Mietin, miten mentoritoiminnan jatkuvuus oppilaitoksissa turvattaisiin ja miten toiminta integroitaisiin osaksi oppilaitoksen toimintaa.

Joulu-marraskuussa 2017 toteutin kyselyn tukipaja- ja mentoritoiminnassa mukana olleille Kontinkankaan yksikön opiskelijoille ja Diakonia-ammattikorkeakoulun maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. (Liite 3). Annoin kysymykset paperisena versiona ja odotin, että opiskelijat vastasivat kyselyyn. Vastauksia tuli yhteensä 15. Kaikki vastaajat kertoivat, että olivat saaneet tukea opintoihinsa ja hyötäneet Opin portailla -hankkeeseen osallistumisesta. Suurin osa vastaajista kertoi saadun tuen määrän olleen riittävä. Kaksi vastaajista kertoi, että saatu tuki ei ole ollut riittävää. Tukea oli saatu tehtävien tekemiseen sekä suomen kielen opiskeluun.

6.9 Tarvittavat muutokset mentoritoimintaan

Keskustelin keväällä 2016 Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun tutoropiskelijatoiminnan puheenjohtajan kanssa tutoreiden osallistumisesta mentoritoimintaan. Hän keskusteli mentoritoiminnasta tutoropiskelijoiden kanssa ja kaksitoista tutoropiskelijaa ilmoitti kiinnostuksen mentoritoimintaan. Tutoropiskelijoiden osallistuminen mentoritoimintaan mahdollisti erillisvalinnassa valituille opiskelijoille lisätuen tarjoamisen tarvittaessa.

Opiskelijakahvilatoiminta siirtyi toimimaan Suomen Diakoniaopiston 6. krs:n aulatilaa syksyllä 2016. Uusi opiskelijakahvila sijaitsi samassa kiinteistössä, jossa opiskelivat Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat sekä Suomen Diakoniaopiston opiskelijat. Kahvilatoimintaa järjestettiin joka toinen maanantai lounastunnin aikaan. Uudelleen organisoitu kahvilatoiminta tavoitti opiskelijat aikaisempaa paremmin ja luonnollisia kohtaamisia sekä opiskeluihin liittyviä keskusteluja ja tiedonvaihtoa tapahtui. Opiskelijakahvitoiminnasta vastasivat tutoropiskelijat sekä minä opiskelijamentorikoordinaattorin roolissa.

Opiskelijoiden pitkien työharjoittelujaksojen ja monimuoto-opiskeluun liittyvien aika-tila- ja tulo-asteiden vuoksi mentoritoiminnassa keskityttiin ryhmämentorointiin. Tutoropiskelijat osallistuivat mentorin roolissa Diakonia-ammattikorkeakoulun tukipajatoimintaan.

Mentoritoiminta painottui nyt enemmän tukipajatoimintaan, koska tukipajatoiminta oli merkitty opiskelijoiden lukujärjestyksiin ja opiskelijoiden Parimentoritoiminta jatkui ryhmämentoroinnin rinnalla.

6.10 Toiminnan jatkuminen ja vakiinnuttaminen

Tutoropiskelijoiden mukaan saaminen mahdollisti ryhmämentoroinnin aloittamisen Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun tukipajoissa syksyllä 2016. Parimentoritoiminta jatkui ryhmämentoroinnin rinnalla jo aikaisemmin muodostuneilla mentoripareilla.

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulussa mentoritoiminta painottui syksystä 2016 alkaen enemmän tukipajatoimintaan, koska se oli merkitty maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden lukujärjestyksiin. Lisätuen saaminen opintoihin mahdollistui näin kaikille maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Tutoreiden apuohjaajina toimiminen tukipajoissa jatkui.

Oulun seudun ammattiopiston Kontinkankaan yksikössä oppipajatoiminta vakiintui pysyväksi toiminnaksi. Oppipajat on merkitty opiskelijaryhmien lukujärjestyksiin, joten oppipajatoiminta on kaikkien oppilaitoksen oppilaille tarkoitettu. Oppipajoissa mentoritoimintaa toteutetaan vertaistuen avulla.

Suomen Diakoniaopistolla opintopiiritoiminta ei jatkunut hankkeen jälkeen. Mentori-toiminta hiipui, kun hankkeessa mukana olleet maahanmuuttajataustaiset opiskelijat valmistuivat lähihoitajan ammattiin.

7 TULOKSET

Hanketoiminta mahdollistaa erilaiset kokeilut hankkeen aikana tapahtuvassa kehittämissä. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen mentoritoimintaa lähdettiin kehittämään ja toteuttamaan aluksi parimentorointina. Hankkeen aikana on havaittu, että mentoritoimintaa tukee opiskelijoiden luonnollinen yhteistyö, joka tapahtuu koulu-/lähiopetuspäivän aikana ja heti sen jälkeen. Vapaa-ajalla tapahtuvien opiskelun tukemiseen liittyvien tapaamisten sopiminen koetaan haasteellisiksi, vaikka niiden tarpeellisuus tiedostetaan.

Kyselyiden tulosten ja havaintojen perusteella parimentorityöskentely ei toiminut toivotulla tavalla. Tähän vaikutti yleisesti opiskelijoiden kiireinen elämäntilanne. Useat mentorit ja osa mentoroitavista teki töitä opintojensa ohella. Opiskelijoiden perhetilanne vaikutti siihen, että vapaa-ajalla tapahtuvia tapaamisia oli vaikea järjestää. Monimuoto-opiskeluun liittyvät aikataulut vaikuttivat myös mentoriparien tapaamisten sopimiseen. Parimentoroinnin haasteena olivat opiskelijoiden pitkät työharjoittelu- ja työssäoppimisyksöt. Tällöin luonnollisia kohtaamisia koulumaailmassa ei tapahtunut, vaan yhteydenpito tapahtui sähköpostin, Whatsapin ja Facebookin välityksellä

Ryhmämentoroinnin toteutuminen Diakonia-ammattikorkeakoulun järjestämässä tukipajoissa todettiin vertaistuen ja ohjaamisen toteutumisen kannalta hyväksi asiaksi. Vertaistuki voimaannutti sekä mentoreina toimivia tutoreita sekä mentoroitavia. Vertaistuellä oli myös opiskelumotivaatiota lisäävä vaikutus sekä mentoreille että mentoroitaville.

Tutorit huomasivat omien ohjaustaitojen kehittymisen ja saivat lisää varmuutta ohjaamiseen. Opettajat arvostivat tutoreiden apua opiskelijoiden ohjaamisessa ja tutoreiden osallistuminen oli aina toivottavaa. Tutoreiden apuohjaajina toimimisen mahdollisuutta vähensivät heidän pitkät työssäoppimisyksönsä. Ryhmämentorointi mahdollisti sen, että vastuu mentoritoiminnan toteutumisesta ei ollut yhdellä ihmisellä. Tutorit sopivat keskenään tukipajan ohjausvuoroista. Tukipajatoiminta oli merkitty opiskelijoiden luku-järjestyksiin, joten opiskelijoilla oli mahdollisuus ennakoida ja resursoida aikatauluja hyvissä ajoin.

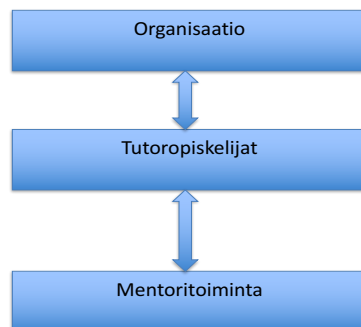
Ryhmämentorointi mahdollistaa vertaistuen antamisen ja saamisen. Monikulttuurisessa työskentely-ympäristössä se lisää myös kulttuurisensitiivisyyttä. Hankkeen aikana tehtyjen havaintojen perusteella ryhmämentorointi mahdollistaa ja lisää opettajien ja oppilaiden välistä yhteistyötä ja luo toimintaympäristöön yhteisöllisyyttä.

Hankkeen aikana toteutetun mentoritoiminnan ja sen kehittämisen tuloksena loin kolme mentorointimallia. Niitä voidaan käyttää sekä oppilaitostyöskentelyssä että myös muissa toimintaympäristöissä työorganisaatioissa. Ryhmämentorointi on molempien mallien toimintaperiaate.

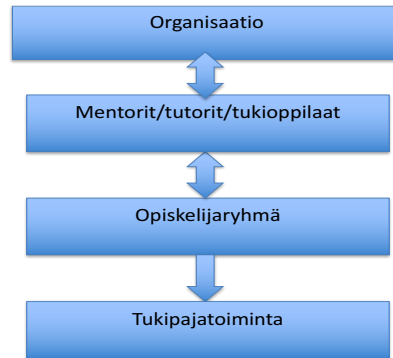
Mallissa 1 organisaatiossa tapahtuvan mentoritoiminnan toteuttaminen kuuluu tutoropiskelijoiden tehtäväkuvaan. Tutoropiskelijat vastaavat organisaatiossa mentoritoiminnasta. Tutoropiskelijat raportoivat mentoritoiminnasta organisaatiolle ja saavat organisaatiolta tarvittaessa tukea toimintaansa.

Mallissa 2 tutoropiskelija nimetään opiskelijaryhmän mentoriksi. Tutoropiskelija toimii ryhmän ohjaajana tukipajatoiminnassa. Tutoropiskelija tekee tiivistä yhteistyötä organisaation kanssa ja saa tarvittaessa tukea ja ohjausta ryhmän ohjaajana toimimiseen.

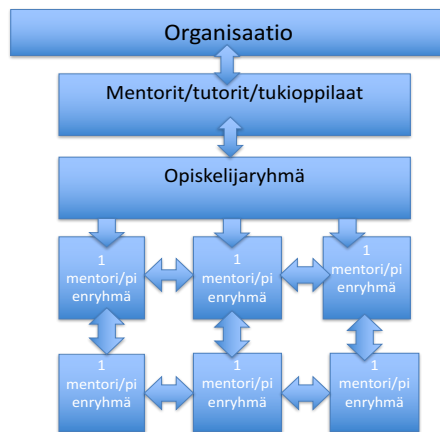
Mallissa 3 opiskelijaryhmä jaetaan pienryhmiin ja jokaisessa ryhmässä yksi opiskelija nimetään ryhmän mentoriopiskelijaksi. Mentoriopiskelija saa tukea omalta ja muilta ryhmiltä sekä tutoropiskelijoilta. Tutoropiskelijat toimivat ryhmien ja ryhmän mentorin tukena. Organisaatio tukee ja ohjaa tarvittaessa opiskelijoiden mentoritoimintaa.



MALLI 1. Tutoropiskelijat vastaavat mentoritoiminnasta



MALLI 2. Tutoropiskelija opiskelijaryhmän mentorina



MALLI 3. Mentoritoimintaa pienryhmissä

8 JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA ARVIOINTI

Eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa työskentely ja eri kulttuureissa työskentely oli minulle aikaisemman työhistorian kautta tuttua. Oppilaitosympäristössä työskentely oli minulle täysin uutta. Mentoritoiminnan suunnitteluvaiheessa minulla tuli huomioida oppilaitoksen opettajien ja oppilaiden työskentelyyn liittyviä asioita esim. lukujärjestys-suunnitelmat ja opiskelijoiden työharjoittelujaksot.

Ihmisten kohtaaminen ja yhteistyö sekä opiskelijoiden että opettajien kanssa olivat työssäni kaikkein antoisinta. Kehittämistyötä tein yhteistyössä opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Monimuoto-opetukseen liittyvät aikataulut toivat mentoritoiminnan toteuttamiseen haasteita.

Kehittämistyön tuloksena syntyi kolme mallia, joita voidaan käyttää apuna myös monimuoto-opetuksessa. Mentoritoimintaan osallistuneiden opiskelijoiden kirjalliset ja suulliset palautteet sekä omat havainnot olivat mentoritoiminnan kehittämisen kannalta tärkeitä asioita.

8.1. Johtopäätökset

Vertaistuen tarve ja sen tärkeys näkyivät mentoritoiminnan kehittämisessä ja toteuttamisessa koko ajan. Mentoritoiminta perustuu vertaistuen saamiseen, antamiseen ja sen mahdollistamiseen. Parhaiten vertaistuki toteutui ja näkyi ryhmämentoroinnissa, jossa vertaistuen antaminen ja saaminen olivat molemminpuolista, sekä mentoreilla että mentoroitaville. Kaikki mentoritoimintaan osallistuneet olivat opiskelijoita, joten he olivat toiminnassa keskenään saman arvoisia ja samanlaisessa elämäntilanteessa olevia. Ryhmämentoroinnissa opiskelijat jakoivat opiskeluun liittyviä kokemuksiaan ja ratkaisivat keskenään opiskeluun liittyviä haasteita. Tämä edisti opiskelijoiden luonnollista yhteistyötä.

Hankkeen aikana havaittiin, että esim. monimuoto-opiskeluun liittyvät opiskelukäytännöt vaikuttavat mentoritoiminnan toteutumiseen. Vertaistuki ei toteudu yhtä luonnollisesti kuin säännöllisessä päiväopetuksessa. Sähköpostin ja Whatsapin kautta toteutunut tukee vertaistuen antamista, mutta ei korvaa sitä kokonaan. Opiskelijan sitoutuminen toimintaan jää vaillinaiseksi.

Ohjaus toteutui vertaisohjauksena, sekä pari- että ryhmämentoroinnissa. Ohjaajina toimineet mentorit edistivät mentoroitavien opiskeluissa etenemistä siten, että siitä oli paras mahdollinen hyöty mentoroitaville. Ohjaustoiminta oli jaettu jaksoihin, joka näkyi parhaiten parimentoroinnissa. Haastattelut olivat nykytilan kartoitusta sekä toimivat aivoriihenä. Mentorin ja mentoroitavan tapaamisissa mentoripari suunnitteli ja toteutti ohjauksen sisällön eli opiskeluun liittyviä asioita. Huolia käsiteltiin mentorin ja/tai opettajien kanssa.

Vertaisohjaajia oli riittävä määrä, mutta mielestäni oma 25 % työosuus ei ollut riittävä resurssi mentoritoiminnan kehittämiseen ja koordinoimiseen. Koin, että mentorit olisivat tarvinneet rooliinsa enemmän tukea kuin sitä oli mahdollisuus tarjota. Mentorit toivoivat mentoritoimintaan koulutusta, mutta sitä ei voitu toteuttaa, koska koulutusta ei oltu budjetoitu hankesuunnitelmassa.

Monikulttuurinen ohjaus onnistui mielestäni hyvin kaikilla osa-alueilla, niin parimentoroinnissa kuin ryhmämentoroinnissa. Mentorien ohjaus auttoi maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ymmärtämään lisää suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista. Kulttuurisensitiivisyys lisääntyi sekä mentoreilla että mentoroitavilla.

8.2 Pohdinta

Työskennellessäni Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa mietin usein, että ilman hankerahoituksia vähemmistöasemassa olevien koulutusmahdollisuuksia ja -väyliä olisi paljon haastavampi kehittää. Hanketoiminnalla on mahdollista tuoda esille yhteiskunnassamme olevia epäkohtia ja puuttua sekä vaikuttaa niihin.

Mentoritoimintaa kehitettiin hankkeen aikana usealla eri tavalla. Mentorointimalleissa, sekä parimentoroinnissa että ryhmämentoroinnissa on omat hyvät puolensa. Kehittämistyön aikana huomasin, että ryhmämentorointi yhdistettynä tukipajatoimintaan tuki parhaiten opiskelijoiden opiskelua monimuoto-opiskelussa. Vertaistuen merkitys tuli konkreettisesti näkyväksi mentoreiden toimiessa tukipajoissa apuohjaajina. Tukipajatoiminta lisäsi mielestäni yhteisöllisyyttä opiskelijoiden ja opettajien välillä.

Tasa-arvon toteutumisen kannalta mentoritoimintaa tulee tarjota kaikille. Suomea äidinkielenään puhuvat opiskelijat ovat usein samojen kysymysten äärellä opiskeluidensa suhteen kuin maahanmuuttajataustaiset opiskelijat. Erona saattaa olla ainoastaan maahanmuuttajataustaisen heikompi suomen kielen osaaminen. Etenkin opintojen alkuvaiheessa kaikilla opiskelijoilla tulee mahdollisuus saada tukea opintoihinsa. Kaikille tarkoitettu mentoritoiminta lisää myös kulttuurisensitiivisyyttä ja lisää yhteisöllisyyttä.

Haasteena mentoritoiminnan kehittämisessä oli mentoreiden rekrytoiminen. Opiskelijat kokivat haasteeksi mentoritoimintaan osallistumiselle opiskeluun liittyvät aikataulut ja omat yksityiselämään liittyvät asiat. Usea opiskelija käy töissä opiskelujen ohella. Mentoritoiminnan opinnollistamista eli mahdollisuutta kerryttää opintopisteitä mentoritoimintaan osallistumalla kysyi usea opiskelija. Opinnollistaminen ei ollut tässä hankkeessa mahdollista. Tämä vaikutti ehkä myös siihen, että mentoritoimintaan oli haastavaa saada mukaan opiskelijoita.

Pohdin, miten seurakuntien ja oppilaitosten yhteistyötä mentoritoiminnan kannalta voisi kehittää. Mentoritoiminta toimisi mielestäni yhdistävänä tekijänä seurakunnan diakoniatyön ja oppilaitoksen välillä. Opiskelija voisi olla tukihenkilönä diakoniatyön nuorelle asiakkaalle. Opiskelija toimisi apua tarvitsevan tukijana ja ystävänä. Opiskelijan antaman tuen diakoniatyön asiakkaalla on mahdollista voimaantua ja saada elämälleen uusi suunta esimerkiksi opiskelun muodossa. Oppilaitospappi ja -diakoni voisivat toimia tämän yhteistyömallin kehittäjinä.

8.3 Arviointi

Tavoitteena oli kehittää mentoritoimintaa hankkeessa mukana olleissa oppilaitoksissa siten, että se tukisi maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten opiskelijoiden opinpolulla etenemistä. Mentoritoimintamallin levittäminen ja sen juurruttaminen olivat myös tavoitteena. Tavoitteet toteutuivat osittain.

Hankkeen alku oli kiireistä aikaa ja välillä tuntui, että miten pitää koko “paketti” kasassa. Alkutilanteen rauhoituttua huomasin, että pitkä hankeaika, kaksi ja puoli vuotta, antoi ajallisesti hyvät mahdollisuudet mentoritoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Mahdollisuus erilaisten mentorointimallien kokeiluun oli ajallisesti mahdollista.

Kehittäminen keskittyi alussa parimentoroinnin kehittämiseen. Tämä mahdollisti yksilöllisemmän tuen antamisen sekä mentoreille että mentoroitaville. Mentorit ja mentoroitavat kokivat parimentoroinnin hyvänä asiana. Haasteeksi osoittautui mentoriparin yhteisten tapaamisten sopiminen. Tähän vaikutti opiskelijoiden kiireinen elämäntilanne. Useat mentorit ja osa mentoroitavista tekee töitä opintojensa ohella. Usealla on myös perhettä, joten vapaa-aikaa on todella vähän.

Tukipajassa toteutettu ryhmämentorointi osoittautui toimivammaksi toimintamalliksi. Ryhmämentorointi oli merkitty opiskelijoiden lukujärjestyksiin ja näin opiskelijoilla oli mahdollista suunnitella aikataulunsa siten, että osallistuminen tukipajatoimintaan oli mahdollista. Ryhmämentorointi vahvisti sekä mentoreiden että mentoroitavien osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Yhteistyö opettajien kanssa oli myös yhteisöllisyyttä lisäävää.

Tutoropiskelijoiden osallistuminen mentoritoimintaan oli merkittävää. Yhdessä toteutettu kahvilatoiminta sekä tukipajoissa toteutettu ryhmämentorointi osoittautui resurssoinnin kannalta hyväksi ratkaisuksi. Mentoritoiminta ei ollut yhden henkilön varassa ja yhdessä tekemällä ja toimimalla saimme näkyvyyttä sekä tutortoimintaan että mentoritoimintaan. Yhdessä olemme enemmän.

Haasteeksi osoittautui mentoroiden rekrytoiminen mukaan toimintaan. Opiskelijat koki-
kivat, ettei heillä ole aikataulullisesti mahdollista sitoutua mentoritoimintaan. Lisäksi
diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelijat eivät pysty suoraan hyödyntämään mento-
ritoimintaa omiin opintoihinsa. Mentorit saavat vapaaehtoisuuteen perustusvasta mento-
ritoiminnasta todistuksen. Ammattiopiston opiskelijat, jotka toimivat mentorina, saivat
mentoritoiminnasta osasuoritusmerkinnän vapaasti valittavissa oleviin opintoihin.

Opiskelijoiden työharjoittelujaksot vaikuttivat mentoritoimintaan siten, että opiskelijoita
osallistui vähemmän mentoritoimintaan. Joillakin mentoritoiminta loppui kokonaan
työssäoppimisjaksoilla. Itse koin myös työharjoittelujaksoni mentoritoiminnan koordi-
noimisen kannalta haasteelliseksi. Mentoritoiminnan kehittäminen ja koordinoiminen
edellyttävät, että toiminnasta vastaava henkilö on koko ajan käytettävissä ja itse mukana
toiminnassa.

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun muutto väistötiloihin syksyllä 2017 vaikutti si-
ten, että esim. opiskelijakahvilatoimintaa ei voinut toteuttaa, koska siihen ei ollut käy-
tettävissä tiloja. Opiskelijoilla oli enemmän etäopetusta kuin aikaisemmin ja tämä vai-
kutti siten, että opiskelijoiden luonnollisia kohtaamisia ei juurikaan syntynyt. Lisäksi
tutoropiskelijoiden sekä oma työharjoittelujakso estivät mahdollisuuden osallistua tuki-
pajatoimintaan.

Mentoritoiminta tulee juurruttaa osaksi oppilaitoksen toimintaa, jotta sen toiminta on
jatkuvaa. Oppilaitoksissa on tukioppilas- ja tutoropiskelijatoimintaa ja näiden toimen-
kuvaa laajentamalla mentoritoiminnalle on riittävästi resursseja ja jatkuvuutta. Toisen
asteen oppilaitoksissa mentoritoiminnan yhteistyö opiskelijahuollon kanssa tukisi, ei
pelkästään maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden, vaan kaikkien opiskelijoiden
opinpolulla etenemistä.

8.4 Oman oppimisen reflektio

Toimin hankkeen aikana kolmessa roolissa. Olin hanketyöntekijä, opiskelija ja mentori, mikä oli mielestäni mentoritoiminnan kehittämisen kannalta hyvä asia. Kehittämistyö vahvisti omia ohjaus- ja organisointisointitaitojani, joita tulen tarvitsemaan työskellessäni missä tahansa sosiaalialan työympäristössä. Eri kulttuureista tulevien ja ei suomea äidinkielenään puhuvien ohjaus haastoi miettimään ohjaus- ja ilmaisumuotoja, jotta mentoiritava saisi siitä parhaan mahdollisen hyödyn ja tuen opintoihinsa.

Eri kulttuureista tulevien ihmisten kohtaamisen koin hanketyössä rikkautena. Koin merkityksellisenä sen, että sisäistin mentoritoiminnan olevan yhteiskunnallisesti tärkeää. Hankkeen aikana tiedostin, kuinka paljon tulevaisuudessa yhteiskunnassamme on eri kulttuureista tulevia henkilöitä, jotka tarvitsevat lisätukea opinnoissa. Resurssien lisääminen eri kulttuureista tulevien opiskelun ja työllistymisen tukemiseen vahvistavan maahanmuuttajan integroitumista yhteiskuntaan ja vähentää näin eriarvoisuutta.

Ilman vertaistukea mentoritoimintaa ei ole olemassa. Vertaistukea tarvitsevat kaikki, niin opiskelijat kuin opettajat. Vertaistuen toteuttamiselle tulee mielestäni antaa riittävästi aikaa.

Verkostoyhteistyö on tärkeää hanketyössäkin. Hyväksi havaitut asiat ja käytännöt tulevat näkyviksi ja muuttuvat pysyviksi käytännöiksi hyvän verkostoyhteistyön avulla.

8.5 Eettisyys

Mentoritoimintaan osallistuneiden mielestä toiminta oli hyödyllistä ja oikeaa. Ohjaustilanteissa toteutui mielestäni asiallinen ja neutraali toiminta. Mentoritoiminta on ihmisarvoa ja yksilöä kunnioittavaa. Avoimuus, rehellisyys ja kyky tunnustaa omat rajansa, tietämättömyytensä ja tuen tarve tulivat myös mentoritoiminnan kehittämisessä esille (Talentia ry 2013, 6.)

Hankkeessa tapahtunut mentoritoiminnan kehittäminen tukee ja edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta sekä erilaisuuden tunnustamista. Toiminnalla estetään negatiivista syrjintää perustuen mm. kykyihin, kulttuuriin, sukupuoleen, siviilisäätyyn, yhteiskunnalliseen tai taloudelliseen asemaan, ihonväriin, rotuun, sukupuoliseen suuntautumiseen, uskontoon tai muuhun vakaumukseen (Talentia ry 2013, 9.)

Mentoritoiminnan kehittämiseen liittyvät materiaalit ovat olleet Opin portilla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen käytettävissä ja omat mentoritoimintaan liittyvät tiedostot on siirretty muistitikulle, joka on hankkeen projektipäällikön hallussa. Valokuvia on julkaistu, jos julkaisemiseen on saatu asianosaisten lupa.

Fronterin oppimisalustalla tapahtuva opinnäytetyön ohjaus ei ollut mielestäni riittävää. Hankkeelle toteutettavan opinnäytetyön ohjaamiseen tulee varata ohjausresursseja hankesuunnitelmaa tehtäessä tai ohjaaminen tulisi osoittaa jollekin hankkeessa työskentelevälle. Tämä sitouttaisi niin opiskelijaa ja ohjaavaa hanketyöntekijää hankesuunnitelman mukaisesti ja kannustaisi opinnäytetyön tekemiseen.

8.6 Ehdotuksia kehittämishankkeiksi ja jatkotutkimuksiksi

Maahanmuuttajataustaisten määrä tulee kasvamaan tulevaisuudessa sekä opiskelumaa-ilmassa, että työelämässä. Heillä tulee olla mahdollisuus erityisen tuen tarpeeseen, jos he kokevat sen tarpeelliseksi.

Nykypäivänä sosiaalialan kehittämistyö tapahtuu usein hankkeissa. On hyvä asia, että kehittämistyötä tuetaan ja mahdollistetaan hankerahoituksilla, mutta hankkeiden päätyttyä myös kehittämistyöhön tarkoitetut resurssit poistuvat johonkin muuhun käyttöön. Tällöin voi olla vaarana, että hyvin kehitetty työ tai käytäntö ei jatku organisaatiossa.

Mentoritoimintaa tulee kehittää ja toteuttaa siten, että se on luonnollinen osa organisaation toimintatapaa. Joissakin työyhteisöissä esim. terveydenhoitoalalla tämä on jo toteutunut. Tällä tavalla edistetään tietotaidon siirtymistä, kulttuurisensitiivisyyden lisäämistä ja tuetaan maahanmuuttajataustaisen suomen kielen kehittymistä.

Kehittämistyön tuloksena syntyneitä mentorointimalleja voidaan jatkossa käyttää niin maahanmuuttajataustaisen ja suomea äidinkielenään puhuvien opiskelijoiden ohjauksessa ja vertaistukemisen toteuttamisessa. Mentoritoimintaan ei välttämättä tarvitse rekrytoida uusia henkilöitä, vaan mentoritoiminta voidaan yhdistää tutortoimintaan. Tulen esittämään mentorointimalleja Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun tutoropiskelijoille mentoritoiminnan jatkuvuuden mahdollistamiseksi.

Tulevaisuudessa maahanmuuttajataustaisille suunnatussa kehittämistyössä tulee painottaa oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Tukea työllistymiseen tulee opiskelijoille tarjota hyvissä ajoin ennen valmistumista. Työorganisaatioita tulee kouluttaa ja valmentaa maahanmuuttajataustaisten mahdollisen lisätuen tarpeeseen.

LÄHTEET

- Ahlfors, Gunta; Saarela, Inka; Vanhanen, Sari & Karlsson-Wetzer, Marina 2014. Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere: Akatiimi Oy.
- Arola, Tuija 2013. Monikulttuurinen ohjaus osana henkilökohtaistamisprosessia. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4/2013. Työelämäosaamisen kehittäminen ja syventäminen. Ammattikoulutuksen tutkimusseura Ottu ry. Helsinki: Opetus- kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA säätiö, 61–75.
- Bartis, Imre 2010. Maahanmuuttajataustaisen ohjaus koulutuksessa ja työelämässä. Viitattu 20.12.2017. <http://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajataustaisen-ohjaus-koulutuksessa-ja-tyoelamassa-Palmenian-julkaisu-20101.pdf>.
- Ervelius, Tiina; Nuottila, Katja & Vilminko, Sari 2016. Koulutus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tuottajana. Teoksessa Päivi Vuokila-Oikonen (toim.) Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena. Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 141–162.
- Fleig-Palmer & Michelle M. 2009. The impact of mentoring on retention through knowledge transfer, affective commitment, and trust. Dissertations and Theses from from the College of Business Administration. Page 4.
- Heikkinen, Hannu L.T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Kallinen, Reima; Kerbs, Heidi & Nurmi, Jari 2006. Laadukas vertaisohjaus. Hämeenlinna: HAMK Julkaisut.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Laki oppilashuollosta 2013/1287, 30.12.2013. Viitattu 15.1.2018. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>.
- Latokangas, Katri 2015. Mentorointi seurakuntatyön tekijän tukena. Produktina: Mentori, aktori vai molempia. Opas seurakuntatyöntekijöille. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

- Leppänen, Riikka 2015. Mentoroinnin mahdollisuudet diakoniatyössä. *Diakonia* 4, 41.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B1470CB0401C4C72C22577450028CA5F/\\$FILE/Diakonia_04-2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B1470CB0401C4C72C22577450028CA5F/$FILE/Diakonia_04-2015.pdf)
- Majola Toni & Virtanen Pauli 2010. ”Jaa mitkä palvelut?” *Diakonia-*ammattikorkeakoulun mielenterveys ja sielunhoitopalvelut. Järvenpään toimipaikka. Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyöntekijän koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Mano -hankkeen loppuraportti. Viitattu 13.12.2016.
https://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=46631be0-3700-4308-8cb0-abc3b6d8282c&groupId=1264208
- Markkula, Harri 2015. Mentorit auttavat lapsiperheitä selviytymään arjessa. *Diakonia* 1, 36–37.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B1470CB0401C4C72C22577450028CA5F/\\$FILE/Diakonia_01-2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B1470CB0401C4C72C22577450028CA5F/$FILE/Diakonia_01-2015.pdf)
- Mikkonen, Irja 2011. Vertaistuki osana sosiaalista vahvistamista. Teoksessa Pia Lundbom ja Jatta Herranen (toim.) *Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä*. Sarja C. Oppimismateriaaleja 26. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.12.2017. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf>
- Moen, Ronald & Norman, Clifford 2006. Evolution of the PDCA cykle. Viitattu 3.1.2018.
http://www.uoc.cw/financesite/images/stories/NA01_Moen_Norman_fullpaper.pdf
- Nuottila, Katja 2017. Mentorointi - kannustavaa rinnalla kulkemista. Julkaisussa Marja Pinolehto (toim.) *Diak puheenvuoro 12*. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti. Helsinki: *Diakonia-*ammattikorkeakoulu, 69–71.
- Nuottila, Katja 2015. Esite Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen mentoritoiminnasta. Tuloste tekijän hallussa.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vertaisryhmät kokemuksen ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa *Vapaaehtoistoiminta*. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 195–213.

- Opetusalan Ammattijärjestö i.a. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammattitaitoa hukataan. Viitattu 13.12.2017. https://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?&contentID=1408919483262&page_name=Korkeasti+maahanmuuttajien+ammattitaitoa+hukataan.
- Opetushallitus. Koulutuksen seurantaraportti 2011:3. Maahanmuuttajien ammatillisen peruskoulutuksen tila lukuvuonna 2009–2010. http://www.oph.fi/download/131361_Maahanmuuttajien_ammattillisen_peruskoulutuksen_tila_lukuvuonna_2009-2010.pdf Viitattu 15.9.2016
- Opetushallitus. Maahanmuuttajien koulutus. Viitattu 13.12.2016. http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/maahanmuuttajien_koulutus/kielen_opetus_oppiminen/suomi_toisena_kielena/tutkimuksia.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:5. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset. Viitattu 2.1.2018. <http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm1.pdf?lang=fi>
- Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla hankesuunnitelma. Tuloste tekijän hallussa.
- Penttinen, Leena; Plihtari, Elina; Skaniakos, Terhi & Valkonen, Leena 2011. Vertaisuus voimavarana opintopolulla. Leena Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 4–11.
- Romako -hankkeen loppuraportti. Tuloste Diakonia-ammattikorkeakoulun hallussa.
- Siljander, Jenni 2018. Oppilaitospastori, Oulun seudun ammattioppilaitos. Oulu. Sähköpostiviesti 19.1.2018. Vastaanottaja Katja Nuottila. Tuloste tekijän hallussa.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2013. Sosiaalialan ammatillaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Ammattieettinen lautakunta.
- Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto, SAKU ry. Mentoritoiminta. Viitattu 15.1.2018. <http://arjenarkki.fi/metelmpankki/hyvatkaytannot/1492>
- Suomen harjoittelukoulujen käsikirja N:O 1 2003. Malleja ja empatiaa - käsityksiä hyvästä ohjauksesta. Viitattu 29.12.2017. <http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Vaisanen.htm>

Suomen pakolaisapu ry. 2011. Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön.

Viitattu 29.12.2017. <https://vetoverkosto-fi-bin.directo.fi/@Bin/7daee0cd2e9849823afc3076605ea747/1514547890/apply-on/pdf/173102/Vertaisryhm%C3%A4toiminnan%20opas%20maahanmuuttajaty%C3%B6h%C3%B6n.pdf>

Toikko, Timo (toim.) 2005. Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tuulaniemi, Juha 2016. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Vehviläinen, Sanna 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus Kirja.

Visala-Vuorinen, Elina 2015. Alun epävarmuudesta kohti vuorovaikutteisia mentorointikäytäntöjä. Lastentarhanopettajan mentoriksi kasvamisen prosessi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -työ.

Väestöliitto 2014. Womento avaa työelämää Suomeen muuttaneille naisille. Viitattu 13.12.2016. <http://www.vaestoliitto.fi/?x27375=3828839>

Väestöliitto 2018. Maahanmuuttajien määrä. Viitattu 9.1.2018.

http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastojen/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/

LIITE 1: KYSELYLOMAKE MENTOREILLE

1. Kuinka usein tapaat mentoroitavan kanssa?
2. Onko tapaamisista helppo sopia?
3. Missä yleensä tapaatte?
4. Kuinka kauan tapaamiset kestävät?
5. Miten pidätte yhteyttä tapaamisten välillä?
6. Millaisissa asioissa mentoroitava on tarvinnut tukea?
7. Oletko kohdannut haasteita mentoroinnissa? Jos olet, niin millaisia haasteita?
8. Onnistumisen ja ilon hetket mentoroinnissa?
9. Miten haluaisit kehittää mentoritoimintaa?

LIITE 2: KYSELYLOMAKE MENTOROITAVILLE

- 1) Kuinka usein tapaat mentorin kanssa?
- 2) Onko tapaamisista helppo sopia?
- 3) Missä yleensä tapaatte?
- 4) Kuinka kauan tapaamiset kestävät?
- 5) Millaisissa opiskeluun liittyvissä asioissa olet saanut tukea mentorilta?
- 6) Onko mentorin tuki on auttanut sinua opiskelujesi etenemisessä?
- 7) Valmistuttuasi lähihoitajaksi haluaisitko jatkaa opintojasi ammattikorkeakoulussa heti vai tulevaisuudessa?

LIITE 3: KYSELYLOMAKE OULUN SEUDUN
AMMATTIOPISTON TUKIPAJATOIMINTAAN
OSALLISTUNEILLE OPISKELIJOILLE

1. Oletko saanut tukea opintoihisi?
2. Jos vastasit edelliseen ”kyllä”, millaista tukea olet saanut?
3. Onko opiskelun tukeminen ollut riittävää?
4. Millaista lisätukea olisi tarvinnut?
5. Millaisia kokemuksia sinulla on opiskelijaryhmässä opiskelusta?
6. Minkä arvosanan annat opintoihin saamaasi tukeen? (Arvio 1-5, 1=todella tyytymätön 5=todella tyytyväinen)
7. Jos olet osallistunut tukipajatoimintaan, niin minkä arvosanan annat tukipajatoiminnasta?
8. Kerro hyviä ja huonoja kokemuksia työharjoittelusta
9. Koetko tarvitsevasi tukea työelämään siirtymisessä?
10. Jos vastasit edelliseen ”kyllä”, niin millaista tukea tarvitset?
11. Oletko hyötynyt Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeeseen osallistumisesta?
12. Jos vastasit edelliseen ”en”, kerro miksi?