

Mentoroinnista on moneksi

**Mentorointiprosessin vaiheet, onnistuneet käytänteet
ja kehittämistä vaativat kohdat**

Saana Jääskeläinen
Taina Reho

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Toimintaterapeutti (AMK)

Tekijä(t) Jääskeläinen Saana Reho Taina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2020
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Mentoroinnista on moneksi Mentorointiprosessin vaiheet, onnistuneet käytänteet ja kehittämistä vaativat kohdat		
Tutkinto-ohjelma Toimintaterapeutti (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Kristiina Juntunen, Mari Kantanen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, toimintaterapeutin koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Mentoroinnin tarkoituksena on tuoda tietoa ja kokemusta kokeneelta työntekijältä uudelle työntekijälle tai opiskelijalle. Mentoroinnin taustalta löytyy aina mentorointiprosessi.</p> <p>Jyväskylän ammattikorkeakoulu järjesti yhteistyössä Seinäjoen ammattikorkeakoulun kanssa toimintaterapian avoimen polkuopinnot tammikuussa 2019. Toimintaterapeuttikoulutuksen tukena käytettiin mentorointia jo työelämässä toimivien toimintaterapeuttien avulla.</p> <p>Laadullinen tutkimus selvitti opiskelijoiden kokemuksia mentorointiprosessin vaiheista, onnistuneista käytänteistä, kehittämistä vaativista kohdista ja mentoroinnissa tapahtuneesta vuorovaikutuksesta.</p> <p>Aineistonkeruu toteutettiin 13 opiskelijan ryhmämuotoisena teemahaastatteluna syksyllä 2019 mentorointiprosessin loppuvaiheessa.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että opiskelijat kokivat mentorointiprosessin sujuneen hyvin. Toteutusvaiheessa mentorointia toteutettiin etäyhteydellä sekä kasvokkain. Opiskelijat kokivat kasvokkain tapahtuneen mentoroinnin hyödyllisemmäksi. Pääsääntöisesti mentori-aktori-parien vuorovaikutus oli toimivaa ja aktorit kokivat mentoreiden olevan erinomaisia tukijoita ja kannustajia vaativien opintojen keskellä. Tutkimuksessa myös selvisi, että osalle opiskelijoista oli epäselvää mentoroinnin tarkoitus ja he eivät osanneet hyödyntää täysin mentorointiprosessia. Lisäksi moni opiskelijoista koki mentorointiprosessin alkaneen liian aikaisin, jolloin heillä ei vielä ollut paljoa toimintaterapeutin osaamista. Myöhemmin toimintaterapian alan opintojen lisääntyessä, mentoroinnin merkitys koettiin tärkeämpänä. Jatkossa mentorointiprosessin ajankohtaa voisi harkita siirrettävän hieman myöhemmäksi, jolloin opiskelijoille olisi jo kertynyt ymmärrys toimintaterapiasta ja sen sisällöstä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Mentorointi, mentorointiprosessi, toimintaterapeuttiopinnot, toimintaterapia		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Jääskeläinen Saana Reho Taina	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 36	Permission for web publication: x
Title of publication The many uses of mentoring The steps of the mentoring process, successful practices and points of improvement		
Degree programme Degree programme in Occupational therapy		
Supervisor(s) Kristiina Juntunen, Mari Kantanen		
Assigned by JAMK University of Applied Sciences, Degree programme in Occupational therapy		
Abstract <p>The purpose of mentoring is to provide information and experiences from an experienced employee to a new employee or student. Behind mentoring, there is always a mentoring process.</p> <p>JAMK University of Applied Sciences, in cooperation with the Seinäjoki University of Applied Sciences, organized open studies in occupational therapy in January 2019. Mentoring with fully-fledged occupational therapists was used to support the occupational therapy education.</p> <p>A qualitative study explored the students' experiences related to the mentoring process as well as its successful practices, points of improvement and interaction during mentoring. The data collection was conducted in the form of a group-based theme interview with 13 students in the autumn of 2019 at the final stage of the mentoring process.</p> <p>According to the results, the students found that the mentoring process went well in general. In the implementation phase, mentoring was done both online and face-to-face. The students found the face-to-face mentoring more useful. The mentor-mentee interaction was considered well-functioning, and the mentees felt that the mentors were excellent supporters and motivators in the demanding studies. The study also revealed that the purpose of mentoring was unclear to some students and that they could not fully benefit from the mentoring process. In addition, many students felt that the mentoring process had begun too early when they knew little about occupational therapy. Later, as their studies progressed, mentoring was appreciated more. In the future, the timing of the mentoring process could be slightly delayed, so that the students would have a greater understanding of occupational therapy and its content.</p>		
Keywords/tags (subjects) mentoring, mentoring process, occupational therapist studies, occupational therapy		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Mentorointi	4
3 Mentorointiprosessi	5
4 Mentoroinnin muodot ja tavat	7
5 Vuorovaikutus	8
6 Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma ammattikorkeakoulussa	9
6.1 Avoimen väylän polkuopinnot Jyväskylän ammattikorkeakoulussa	10
7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	10
8 Opinnäytetyön toteuttaminen	10
8.1 Aineiston analyysi	13
9 Opinnäytetyön tulokset	14
9.1 Mentorointiprosessin vaiheet	14
9.1.1 Aloitusvaihe	15
9.1.2 Toimintavaihe	16
9.1.3 Päätösvaihe.....	18
9.2 Vuorovaikutus mentorointiprosessissa.....	18
9.3 Onnistuneet käytänteet	19
9.3.1 Mentoroinnin sisältö	19
9.3.2 Mentoroinnin toteutuminen	20
9.3.3 Mentori-aktori-parien muodostaminen.....	20
9.4 Kehittämistä vaativat kohdat	21
10 Johtopäätökset	23
11 Pohdinta	24
11.1 Mentorointiprosessin sisältö ja yhdenvertaisuus.....	24
11.2 Mentori-aktori-parien vuorovaikutus	26

	2
11.3 Mentoroinnin ajankohta	28
11.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	28
11.5 Jatkotutkimusaiheita.....	29
Lähteet	31
Liitteet	35
Kuviot	
Kuvio 1. Hyvän mentorointisuhteen elementtejä (Kupias & Salo 2014, 122)	8
Taulukot	
Taulukko 1. Esimerkkitaulukko aineiston analyysistä.....	14

1 Johdanto

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK) ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu (Seamk) aloittivat yhteistyössä toimintaterapian avoimen polkuopinnot tammikuussa 2019. Polkuopinnot on tarkoitettu heille, joilla tavoitteena ovat tutkinto-opinnot. Polkuopintoihin on yleensä koottu koko ensimmäisen tutkintovuoden opinnot. (Polkuopinnot n.d.) Koulutuksen toteutusmuotona oli monimuotokoulutus, jotta se olisi helppo yhdistää työssä käymiseen. Kaikilla opintoihin osallistuneilla oli jo valmiiksi taustalla jokin sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto.

Kaikki mentorointiprosessit rakentuvat johonkin teoreettiseen mentoroinnin viitekehukseen, jonka avulla pystytään määrittelemään miten mentorointi toteutetaan (Domingues & Hager 2013, 171–172). Kyseisen toimintaterapiakoulutuksen tukena käytettiin työelämän mentoreita, eli jo työelämässä olevia toimintaterapeutteja. Kantanen (2020) kertoo, että tällä mentoroinnilla tavoiteltiin dialogista ja ohjaavaa mentorointimallia. Dialogisessa mentoroinnissa tasaväkinen tiedon jakaminen on mentorin ja aktorin vastuulla. Se mahdollistaa uudenlaisen luovuuden ja dialoginen jakaminen yleistyy (Kupias & Salo 2014, 254). Kyseinen mentorointimalli voi olla haasteellinen ja mentorointisuhde ei pääse kasvamaan vastavuoroiseksi dialogiksi vaan jää seniori-juniori-malliseksi. Kupiaan ja Salon (2014, 29–30) mukaan seniori-juniori-mallin ajatuksena on, että mentorin elämäkokemus ja osaaminen hyödyttävät aktoria eli mentoroitavaa tämän uralla tai senhetkisessä tehtävässä kehittämisessä. He kertovat mallin olevan se, josta koko mentorointi juontaa juurensa. Domingues ja Hager (2013, 173) mainitsevat seniori-juniorimallin roolien täydentävän toisiaan ja kyseinen hierarkkinen suhde on keskeinen komponentti perinteisessä mentorointisuhteessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mentoroinnin toteutusta aktoreiden kokemusten perusteella. Tämä opinnäytetyö on yksi osa laajempaa kokonaisuutta. Yhteisestä laadullisesta ryhmähaastatteluun perustuvasta aineistosta tehdään kolme toimintaterapeutin tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. (vrt. Jousmäki & Mäkelä, Kervinen & Nurmi-Perälä 2020.) Tämän opinnäytetyön on tarkoitus selvittää aktoreiden kokemuksia mentorointiprosessin vaiheista, mentorin ja aktorin välisestä vuorovaikutuksesta, onnistuneista käytänteistä sekä kehittämistä vaativista kohdista.

Opinnäytetyömme pääkäsitteinä sekä teoreettisena viitekehyksenä on mentorointi, mentorointiprosessi sekä toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma ammattikorkeakoulussa.

2 Mentorointi

Mentoroinnilla on kolme kulmakiveä: sitoutuminen, vuorovaikutus ja tavoitteellisuus. Näihin kulmakiviin keskittymällä saadaan aikaan onnistunut mentorointikokemus. Useimmiten mentorointi kuvataan prosessina, jossa kokenut mentori ohjaa nuorempaa ja kokemattomampaa aktoria eli mentoroitavaa. Sitoutumista tarvitaan sekä mentorilta että aktorilta. Molemmat sitoutuvat yhteisiin pelisääntöihin ja yhdessä sovituihin tapaamisiin. Mentorointisuhde perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen, jossa mentorin tehtävänä on tukea aktoria ammatillisessa kasvussa. Luottamuksellinen vuorovaikutussuhde muodostuu kestäväksi, mutta se tarvitsee aikaa ja panostusta prosessin alkamisesta lähtien. Yleensä mentoroinnin ensisijaisena tavoitteena on aktorin kehittyminen, silti vuorovaikutteisessa mentoroinnissa myös mentori kehittyy ja oppii uutta. (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 5–7; Kupias & Salo 2014, 11–12.) Dominguezin ja Hagerin (2013, 182–183) kirjallisuuskatsauksen mukaan mentoroinnin kehityksessä on havaittu suuria muutoksia. Aikaisemmin mentorointi on ollut tiukan hierarkkinen ja ainoastaan aktorin roolina on ollut oppia. Nykyisin mentorointia rakennetaan ja täydennetään kollegiaalisempaan suuntaan. Aktori voi tuoda työyhteisöön uusia ideoita ja tietoa alalta, jolloin myös mentori pystyy kehittämään itseään. Mentoroinnille on tärkeää määritellä tavoitteet, ilman niitä mentoroinnilta puuttuu pohja ja prosessi voi jäädä pintapuoliseksi. Yleensä tavoitteet mentoroinnille asetetaan heti alussa. Tavoitteita voi kuitenkin muokata mentoroinnin edetessä. Vaikka mentori ei voi asettaa tavoitteita aktorin puolesta, täytyy muistaa, että prosessi silti kehittää molempia osapuolia. (Kanniainen ym. 2017, 5–7.)

Ammattikorkeakoulukontekstissa mentorointi merkitsee opiskelijan ja kokeneen saman alan ammattilaisen keskinäistä henkistä valmennusta ammatissa toimimiseen. Mentoroinnin kesto on yleensä yksi (1) lukuvuosi. (Härkönen 2003, 29–30.) Kyseistä

mentorointitapaa kutsutaan ammatillisen kasvun mentoroinniksi. Tässä mentorointitavassa mentorin rooli on toimia aktorin ammatillisena peilinä. Mentorin on tärkeää kuunnella, kysellä, rohkaista sekä myös haastaa aktoria sekä olla itse kiinnostunut mentoroinnista. (Kupias & Salo 2014, 39–40.) Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan mentorointi opintojen aikana lisää toimintaterapeuttiopiskelijoiden tyytyväisyyttä, ammattitaitoa ja ammatillista kasvua. Kyseisessä tutkimuksessa mentorointi toteutettiin etämentorointina ja siihen osallistui 48 toimintaterapeuttiopiskelijaa. (Doyle, Jacobs & Ryan 2016, 306–307.)

Hamiltonin, Bowmanin, Rubinin ja Sahotan (2018, 19; 33–34) tekemän verrokkitutkimuksen mukaan onnistuneesta mentoroinnista aktori voi saada eväitä myös tulevaisuuteen muun muassa verkostoitumisessa, ammatillisessa kehittämisessä sekä itseohjautuvuudessa työnhakua kohtaan. Edellä mainittuun tutkimukseen osallistui 163 henkilöä ja joukko oli edelleen jaettu 67 mentorointia saaneeseen ja 96 verrokkiryhmän jäseneseen.

3 Mentorointiprosessi

Ennen mentorointiprosessin alkua täytyy mentorointia suunnitella ja valmistella. Suunnittelu ja valmisteluvaiheeseen luokitellaan kuuluvaksi viisi vaihetta: mentorointimallin valinta, ohjelmasta tiedottaminen, reunaehdot, mentorointiohjelman suunnittelu sekä tulevien mentoreiden ja aktoreiden valinta mentorointiin. Malleista yleisimmin käytössä on seniori-juniorimalli. Tämä lisäksi mentoroinnin malliksi voidaan valita vertaismentorointi, jossa kummankaan roolia ei ole jaettu aktoriksi tai mentoriksi sekä käänteismentorointi, jossa aktorit tuovat uutta ajatusmaailmaa ja tutkimustuloksia mentoreiden opiksi. (Kupias & Salo 2014, 29–33; 74–89.)

Mentoroinnista informoidaan tiedotustilaisuudessa, johon kutsutaan mentorit ja aktorit. Tämä mahdollistaa ryhmälle vertaistukea onnistuneen mentoroinnin toteuttamiseen. (Mts. 81–82.) Yleisin käytäntö aiemmin on ollut, että aktorit valitaan aktori-mentoripareiksi omien toiveiden ja soveltuvuuskokeiden perusteella (Härkönen

2003, 29). Tämä kuitenkin riippuu siitä, toteutetaanko mentorointia työpaikalla, oppilaitoksessa vai jossain muualla. Työpaikoilla tai oppilaitoksissa esimies tai opettaja voi jakaa pareja ennakkotietojensa mukaan. (Isotalo 2010, 25–27.)

Mentorointiprosessi itsessään jakautuu kolmeen vaiheeseen. Vaiheet ovat aloitusvaihe, toimintavaihe ja päätösvaihe. Aloitusvaiheeseen kuuluu tärkeänä osa-alueena tutustuminen ja aidon vuorovaikutussuhteen luominen. (Kupias & Salo 2014, 155.) Aloitusvaiheeseen kuuluu myös mentorointisopimuksen tekeminen suullisesti tai kirjallisesti. Se sisältää prosessin keston, tavoitteet ja teemat, seuraavat tapaamiset ja pelisäännöt, raportoinnin, roolit ja odotukset sekä luottamuksellisuuden. (Heikkinen & Parpala 2013, 16.)

Seuraavaan vaiheeseen, eli toimintavaiheeseen kuuluu mentori-aktori-työskentely sekä oppimispäiväkirjan kirjoittaminen. Mentoroinnin monipuolisuus ja tekniikan hyödyntäminen mentoroinnissa tukevat mentoroinnin onnistumista. Perinteisen kasvotusten tapahtuvan mentoroinnin tueksi on tullut nykypäivänä älypuhelimien ja tietokoneiden sovellukset kuten Skype, Zoom, Teams, WhatsApp ja Messenger. Näiden verkon välityksellä tapaamisen mahdollistavien sovelluksien käyttö perinteisen mentoroinnin parina helpottaa muun muassa tapaamisten järjestämistä ja täten parantaa mentoroinnin laatua. (Isotalo 2010, 29–30.) Mentorointia suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon mentoroinnin toteutustapa, sillä se voi vaikuttaa mentorointitapaamisten tiheyteen, jotta mentoroinnilla saadaan positiivisia vaikutuksia vuorovaikutuksen syntyyn. Tan (2013, 122; 125–132) selvitti tutkimuksessaan seitsemän (7) aktorin kokemuksia mentoroinnin vuorovaikutuksesta. Tanin tutkimuksen tulokset kertovat mentorin emotionaalisuuden vaikuttaneen siihen, millainen mentorointikokemus aktoreilla oli. Aktorit, joiden mentorit olivat fyysisesti ja emotionaalisesti tavoittamattomissa kokivat mentoroinnin heikommaksi. Mentorointikerroilla olisi hyvä käydä läpi mentorin ja aktorin välisiä tavoitteellisia kehityskeskusteluja. Toimintavaiheessa on myös hyvä tarkistaa mahdollisia välitehtäviä ja sitä, kuinka tavoitteissa edistytään. Aktori hyötyy kehityskeskustelujen dokumentoinnista ja dokumentoinnin jälkeen niiden käyttämisestä ammatillisen kasvun havainnoimisessa ja kehittämisessä. (Kupias & Salo 2014, 47–51; 154.)

Viimeistä mentoroinnin vaihetta kutsutaan päätösvaiheeksi. Päätösvaiheessa pääte-tään mentorointisuhde. Kanninen ym. (2017, 49) ohjaavat pitämään tarkasti kiinni sovitusta päättämisaikasta. Tämä tehostaa usein mentorointiin käytettävää aikaa. Mentoroinnin päätösvaiheessa on hyvä tehdä itsearviointia omasta kehitymisestä ja pysähtyä miettimään mentoroinnin antia, se tukee ja vahvistaa omaa oppimista. Tä-män lisäksi on hyvä tarkistaa, onko mentoroinnin tavoitteet saavutettu. (Kupias & Salo 2014, 157.)

4 Mentoroinnin muodot ja tavat

Mentorointia voidaan toteuttaa eri tavoilla ja muodoilla. Kupias ja Salo (2014, 26–29) mainitsevat tyypillisimmän mentoroinnin olevan parimentorointi, jolloin yhdellä mentorilla on yksi aktori. Tämän lisäksi on käytössä myös pienryhmämentorointi, jossa yhdellä mentorilla on 2-3 aktoria.

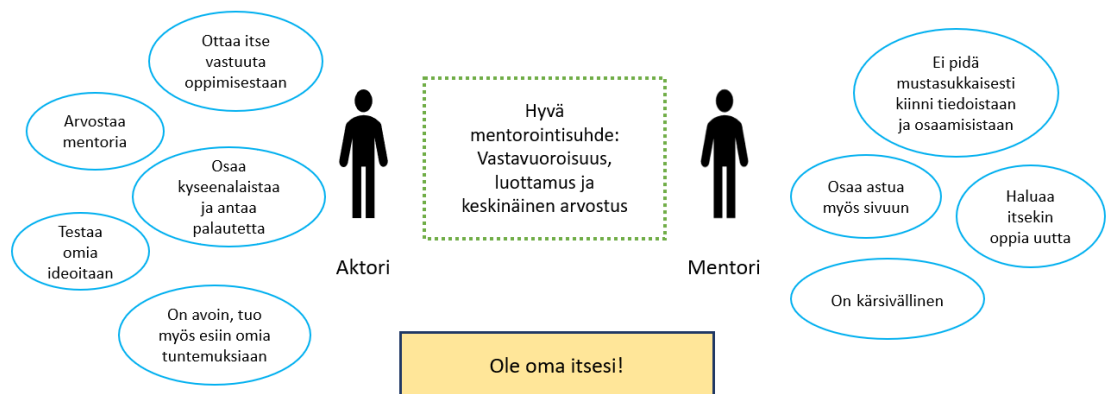
Mentorointia toteutetaan usein ”face-to-face”, jolloin mentori ja aktori tapaavat kas-votusten. Kasvotusten tapahtuvassa mentoroinnissa vuorovaikutussuhteen muodos-tuminen on usein helppoa, koska siinä pystyy havainnoimaan toisen eleitä ja ilmeitä paremmin. Härkönen (2003, 29) suosittelee kasvokkain tapahtuvaa mentorointia ta-pahtuvan vähintään kerran kuukaudessa. Tämän lisäksi nykyisin käytetään myös ver-kossa tapahtuvaa mentorointia eli etämentorointia. Etämentoroinnin isoimpana etuna, on se, ettei mentorointi vaadi tiettyä sijaintia siihen osallistujaltaan. Muita etuja etämentoroinnilla ovat muun muassa pidempi aika reflektiolle ja oppimiselle, pienempi kynnyks esittää pohdituttavia kysymyksiä ja mentoroinnin tallentamismah-dollisuus. (Isotalo 2010, 29–30). Verkossa tapahtuva mentorointi vaatii käyttäjiltään hyviä tieto- ja viestintäteknologisia taitoja. Doyle, Jacobs ja Ryan (2016, 308–312) ha-vaitsivat tutkimuksessaan, että verkossa tapahtuvan mentoroinnin tapaamistiheys oli avainasemassa aktorin motivaatiossa mentorointia kohtaan. Tutkimuksessa selvisi, että 1-2 viikon välein tapahtuva mentorointi koettiin parhaana vuorovaikutussuhteen rakentamisessa ja keskittymisessä mentorointiin. Etämentoroinnin välineinä käytet-tiin tutkimuksessa nettikameraa, puhelinta ja sähköpostia. Harris, Birk ja Sherman

(2015, 460–461) ovat Doyleen ja kumppanien kanssa samoilla linjoilla tapaamistiheydessä etämentoroinnin osalta. Heidän tutkimukseensa osallistui 20 aktori-mentori-paria, joista 89% aktoreista ja 92% mentoreista olivat sitä mieltä, että riittävä tapaamistiheys edisti mentorin ja aktorin välistä vuorovaikutusta.

Molemmat mentorointitavat vaativat osallistujalta aktiivisuutta, motivaatiota, sitoutumista, ilmaisukykyä ja hyviä vuorovaikutustaitoja (Isotalo 2010, 29–30). Mentorointitapoja voi myös yhdistää, sillä mentoroinnin monipuolisuus ja tekniikan hyödyntäminen mentoroinnissa tukevat mentoroinnin onnistumista.

5 Vuorovaikutus

Yksi mentoroinnin kolmesta kulmakivistä on vuorovaikutus. Sitä voisi kuvata koko mentorointiprosessin moottoriksi. Mikäli vuorovaikutus ei toimi tai on vaillaista, mentoroinnin tulokset voivat olla heikompia. Tiivistetysti hyvä mentorointisuhde on vastavuoroinen, se perustuu luottamukseen sekä keskinäiseen arvostukseen. Mentorointisuhteen elementteinä voi pitää muun muassa avoimuutta, uskalaisuutta ja kärsivällisyyttä (ks. kuvio 1). Tärkeintä vuorovaikutuksessa on kuitenkin se, että aktori sekä mentori on oma itsensä. (Kupias & Salo 2014, 120–122.)



Kuvio 1. Hyvän mentorointisuhteen elementtejä (Kupias & Salo 2014, 122, muokattu)

Aidossa vuorovaikutuksessa syntyy molemminpuolinen luottamus ja arvostus. Sen avulla vuorovaikutussuhteessa uskaltaa tuoda esiin haastavia kysymyksiä ja antaa rakentavaa palautetta. Luottamuksellinen vuorovaikutus on haavoittuva, mikäli jompikumpi puhuu luottamuksellisia asioita mentorointiprosessin ulkopuolisille. Tämän jälkeen luottamuksellista suhdetta on vaikea rakentaa uudelleen mentoroinnin aikana. On tärkeää myös huomioida, että puhuminen ja esiintyminen ei ole ainoa keino vuorovaikutuksesta, iso tärkeä palanen vuorovaikutusta on myös kuuntelemisen taito. (Heikinheimo & Parpala 2013, 13; Kannianen ym. 2017, 7; Kupias & Salo 2014, 155.)

6 Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma ammattikorkeakoulussa

Suomessa toimintaterapeutiksi voi opiskella Jyväskylän, Helsingin, Turun ja Oulun ammattikorkeakouluissa. Toimintaterapeutinkoulutus kuuluu sosiaali- ja terveysalan koulutukseen ja koulutuksen suositeltu kesto-aika on 3,5 vuotta. Se sisältää yhteensä 210 opintopistettä, joista 75 opintopistettä suoritetaan käytännön harjoitteluna. Toimintaterapeutiksi voi hakea opiskelemaan päivä- tai monimuotokoulutuksena, poikkeuksena Oulu, jossa tarjolla ainoastaan päiväopinnot. (Opintopolku 2019.)

Koulutuksen tavoitteena on hankkia valmiudet, joiden avulla voi arvioida ja tukea asiakkaan toimijuutta ja arjessa selviytymistä eri elämänvaiheissa ja ympäristöissä. Edellä mainittujen lisäksi opiskelija oppii käyttämään toimintakeskeisiä arviointimenetelmiä ja toiminnan mahdollistamia keinoja. Koulutuksessa saadaan taitoja analysoida erilaisia arjen toimintoja, työtoimintoja, vapaa-aikaa ja leikkiä. Koulutuksen aikana oppii myös opetus- ja ohjaustaitoja sekä terapeuttisen vuorovaikutuksen taitoja. (Tukea asiakkaan itsenäiseen toimintaan n.d.; Opintopolku 2019.)

6.1 Avoimen väylän polkuopinnot Jyväskylän ammattikorkeakoulussa

Polkuopinnot tähtäävät pääsääntöisesti tutkinto-opintoihin. Niihin on koottu yleensä koko ensimmäisen tutkintovuoden opinnot ja opiskelu tapahtuu useimmiten tutkinto-opiskelijoiden kanssa samassa ryhmässä. (Polkuopinnot 2019.) Jyväskylän avoimen ammattikorkeakoulun toimintaterapian yhteiset suoritetaan muiden sosiaali- ja terveysalan avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa samassa ryhmässä, kuten esimerkiksi sosionomien, kuntoutuksen ohjaajien ja fysioterapeuttien.

Avoimen väylä on tapa hakea tutkinto-opintoihin, kun tehtynä on 55 opintopistettä AMK-opintoja tai 20-30 opintopistettä YAMK-opintoja. Kyseiset opinnot voivat koostua polkuopinnoista, opintokokonaisuuksista tai yksittäisistä opintojaksoista - kunhan ne ovat tutkinto-ohjelmaan soveltuvia. Lyhyesti sanottuna: polku on matka, väylä on hakutapa ja portti tutkintokoulutukseen. (Mt.).

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyö on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulun projektia, jossa mentorointia kokeiltiin avoimen väylän polkuopiskelijoille opintojen tukemiseksi sekä ammatillisen kasvun kehittämiseksi. Tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden kokemuksia mentorointiprosessista ja mentoroinnissa tapahtuneesta vuorovaikutuksesta sekä niihin liittyvistä onnistumisista ja kehittämistä vaativista kohdista. Tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle selkeä kuvaus edellä mainituista osa-alueista.

8 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tässä opinnäytetyössä käytimme tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, omi-

naisuuksia ja merkityksiä (Laadullinen tutkimus, 2015). Laadullinen tutkimusmenetelmä pitää sisällään erilaisia keskusteluja, havainnointia, yksittäisiä haastatteluja ja niiden litterointia. Edellä mainittujen tutkimusmateriaalien myötä nostetaan esiin havaintojen ja analyysien avulla saadut teemat, joista luodaan erilaisia aiheita. Sen jälkeen seulotaan merkittävimiksi nousseet aiheet, joista luodaan teoreettisesti varmempia havaintoja. Tämän jälkeen materiaali on valmiina kokonaisvaltaista pohdiskelua varten. Havainnot ja haastattelut on käytävä hyvin läpi, jotta niistä saadaan hyviä ja tarkkoja tutkimustuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 266–267.)

Opinnäytetyössämme kuvaamme kvalitatiivisen tutkimuksen mukaisesti haastatteluissa esiin tulleita aktoreiden kokemuksia mentorointiprosessista. Haastatteluvas-
tauksista saimme materiaalia, joiden perusteella pystyimme tutkimaan ja analysoimaan kokonaisvaltaisesti aihetta. Vastaukset perustuivat aktoreiden omiin tunte-
muksiin sekä haastattelussa syntyneisiin keskusteluihin, eikä niitä johdateltu. Tutki-
muksessa käsitelimme vain analysoitavaa aineistoa.

Ennen opinnäytetyömme toteutusta tutustuimme tarkasti mentorointiin, sen tausta-
teorioihin sekä tutkimusasetelmiin. Tutkimuksemme aineistonkeruumenetelmäksi
valikoitui teemahaastattelu. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 47–48) kertovat, että teema-
haastattelu on tutkimusmenetelmä, jossa haastattelu toteutetaan puolistrukturoi-
tuna tai ilman struktuuria. Haastattelumme oli puolistrukturoitu, jonka runko muo-
dostui pääaiheista, jotka sovimme etukäteen muiden haastattelijaryhmien kanssa.
Tämän lisäksi jokainen haastattelijapari teki tarkentavia kysymyksiä haastattelu-
saan. Haastattelukysymykset etenivät teemoittain, eikä siinä kysytty yksityiskohtaisia
kysymyksiä. Tällä menetelmällä saimme paremmin haastateltujen äänet kuuluville
sekä mahdollistettua avoimen ryhmäkeskustelun teeman ympärille. Hirsjärven ja
Hurmeen (2008, 48) mukaisesti näin saadaan huomioitua ihmisten tulkinnat asioista
ja kuultua heidän asioille antamat merkitykset.

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaisesti ennen tutkimuksen suoritta-
mista täytyy pyytää lupa sille. Ennen opinnäytetyön toteuttamista haimme Jyväskylän
ammattikorkeakoululta tutkimusluvan opiskelijoiden tutkimiseen. Tämän jälkeen
laadimme tietoinen suostumus -lomakkeen haastateltaville, josta heille kävi ilmi

miksi ja mihin tarkoitukseen heidän antamia tietoja käytettiin sekä tutkittavien oikeudet.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 47–48) teoriaan peilaten toteutimme puolistrukturoidut teemahaastattelut haastattelurungon mukaisesti lokakuussa-marraskuussa 2019 (kts. liite 1. Teemahaastattelurunko). Haastattelumme osallistui vapaaehtoisena 13 Jyväskylän avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka opiskelivat ensimmäisen vuoden toimintaterapian polkuopintoja. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden on aina osallistuttava vapaaehtoisesti haastatteluihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Teemahaastatteluun osallistuvat jaettiin kahteen kuuden (6) hengen ryhmään, jotta saisimme mahdollisimman monen haastatteluun osallistuneen äänen kuuluviin. Tämän lisäksi yksi (1) haastattelu järjestettiin etäyhteydellä Zoom-sovellusta käyttäen. Etähaastatteluun osallistui yksi (1) henkilö. Mentorointiprosessi oli heillä vielä kesken, joten päätösvaihetta koskien saimme niukasti aineistoa.

Haastatteluaineistoa varten haimme lainaan Jyväskylän ammattikorkeakoulusta saanelukoneet. Äänitysten tallentamisella varmistimme mahdollisuuden syventyä aineistoon tarkemmin haastattelujen jälkeen. Haastattelut tallennettiin digitaalisessa muodossa salasanalla suojattuun Moniviestimen tiedostoon. Salasana oli tiedossa ainoastaan materiaalista opinnäytetyön tehneillä henkilöillä ja ohjaavalla opettajalla. Tiedostoja käsitellessämme noudatimme tarkasti tietosuojalakea haastatteluun osallistuneiden yksilöiden tietojenkäsittelyssä (ks. L 1050/2018, 1 §). Hirsjärvi ja Hurme (2008, 138) kertovat aineistojen purkamiseksi kaksi tapaa. Ensimmäisenä vaihtoehtona he esittävät äänitteiden purkamista tekstiksi eli teksti litteroidaan. Toinen vaihtoehto on tehdä päätelmiä ja koodaamista suoraan aineistoista. Valitsimme aineiston purkamiseksi litteroinnin, jolloin jokainen kyseisestä aiheesta opinnäytetyön tehnyt ryhmäläinen voisi käyttää aineistoa analysoidessaan omaa opinnäytetyötä koskevat asiat. Litteroinnit tapahtuivat viimeistään kuukauden sisällä haastattelujen toteuttamisen jälkeen. Jokainen haastattelijapari litteroi omat haastattelunsa. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 141–142), mainitsevat, että litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimustehävästä ja tutkimusotteesta. Valitsimme litterointitavaksi tarkan sanasta-sanaan litteroinnin. Tällöin jokainen analysoija sai mahdollisimman todellisen kuvan haastatte-

lusta, joka pienensi olettamuksien tekemisen mahdollisuutta. Litteroinnit tallensimme OneDrive-sovellukseen, jossa ne ovat salasanan takana omissa kansioissaan näkyvillä ainoastaan kyseisestä mentorointiprosessista opinnäytetyötä tekeville henkilöille. Ääniteainestoa muodostui noin 1,5h ja litteroituna tekstinä aineiston pituus oli noin 41 sivua. Aineistoa oli jonkin verran, mutta haastatteluissa tulleet keskustelut jäivät niukoiksi. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) kertovat, että kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston ei tarvitse olla aina laaja, sen tavoitteena on kyseisen ilmiön ymmärtäminen.

8.1 Aineiston analyysi

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122–133) kertovat kolmesta tavasta tehdä sisällönanalyysia aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti sekä teoriaohjaavasti. Toteutimme aineiston analyysin teoriaohjaavana sisällönanalyysina, joka tuntui luontevalta tavalta analysoida materiaalia vankan tietopohjan vuoksi. Toteutimme analysointia Tuomen ja Sarajärven (2018, 127; 132) kirjan ohjeistuksen mukaisesti. Aluksi redusoimme eli pelkistimme aineiston tulostamalla litteroinnit ja alleviivaamalla niistä kaikki tutkimuskysymystemme mukaiset kohdat. Värikoodasimme eri aihealueisiin kuuluvat kohdat, jotta ne oli helppo järjestää aihepiireittäin Excel-taulukkoon. Aloitusvaiheeseen liittyvät merkitsimme keltaisella, toimintavaiheeseen liittyvät punaisella, vuorovaikutukseen liittyvät vihreällä, onnistuneet käytänteet violetilla ja kehittämistä vaativat kohdat sinisellä. Tämän jälkeen pelkistimme lauseet kirjoittamalla ne uudelleen pelkistettyyn muotoon taulukkoon (ks. Taulukko 1.)

Taulukko 1. Esimerkkitaulukko aineiston analyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Meillä oli mentori omasta organisaatiosta ja oltiin häneen yhteyksissä.	Mentori oli aktorille tuttu jo entuudestaan	Mentori-aktori-parin muodostaminen	Aloitusvaihe	Mentoroinnin vaiheet
On onnistunut tosi tosi helposti onnistunut ne kaikki tapaamisten sopimiset ja muut.	Mentorointikertojen ajoitus onnistunut	Mentorointikertojen toteuttamisen muodot ja ajat	Toimintavaihe	Mentoroinnin vaiheet
Kyllä mä ainakin koen et siinä mielessä oli helpompi meidän lähtee tähän mentorointiprosessiin toisaalta kun mä tunsin jo sen ihmisen,	Tutun mentorin kanssa oli helppo lähteä mentorointiprosessiin	Mentori entuudestaan tuttu	Mentori-aktori-parit	Vuorovaikutus
Joo ja munkin mentori nii se on ottanu sydämen asiakseensa sen mentoroinnin et se on kyl jotenki sellanen tosi sitoutunut kyllä tähän juttuun et tosi ihana se ihminen.	Kokemus mentorin osallisuudesta mentorointiin	Mentorin osallistuminen	Mentoroinnin toteutuminen	Onnistuneet käytänteet
Mä oon sitä mentorointia ajatellut et se olis ollu paljon hyödyllisempi jos se olis alkanut tänä syksynä ja kestäny ens kevääseen.	Mentoroinnin hyödyllisyys, jos alkaisi vasta ½v opiskelujen alkamisen jälkeen.	Mentoroinnin aikataulutus opiskeluissa	Aikataulutus	Kehittämistä vaativat kohdat

Redusoinnin jälkeen ryhmittelimme pelkistetyt aineistot siten, että samaan aihealueeseen liittyvät ilmaisut muodostavat alaluokan. Ryhmittelyä ohjasivat opinnäytetyömme keskeiset käsitteet, kuten mentorointiprosessiin liittyvät käsitteet. Ryhmittelyvaiheessa muodostuneet alaluokat yhdisteltiin yläluokiksi ja yläluokat edelleen pääluokaksi. Nimesimme kaikki luokat niitä kuvaavilla otsikoilla. (Leinonen, 2018.)

9 Opinnäytetyön tulokset

9.1 Mentorointiprosessin vaiheet

Aiemmin kerroimme, kuinka ennen mentorointiprosessin alkua suunnitellaan ja valmistellaan mentorointiprosessi. Tähän kuuluu isona osana mentori-aktori-parien jakautuminen, joka tuli haastatteluissa usein esiin. Jakautumista pareihin on tapahtunut kahdella tapaa. Joko aktori on hankkinut itselleen itse mentorin opintojen alkuvaiheessa tai koulu on hankkinut mentorin opiskelijalle:

Mulle tuli ihan näiden opintojen kautta, että en tuntenut ketään ennestään näistä mentoreista.

Meillä oli mentori omasta organisaatiosta, niin oltiin häneen yhteyksissä.

Haastateltavat kertoivat, että heiltä kysyttiin ennen opiskelun alkua, onko heillä tiedossa toimintaterapeuttia, joka voisi toimia mentorina. Haastattelussa kävi ilmi, että haastatteluun osallistuneista henkilöistä viidellä oli itse hankittu mentori ja kahdeksalla jaettu summassa. Haastateltaville oli jäänyt kokemus, että parit olisivat jakautuneet summassa vastuuopettajan toimesta. Mentoreilla oli 1-2 aktoria mentoroitavanaan ja mentori-aktori-parit pysyivät samoina koko mentoroinnin ajan. Pareja ei jaettu uudelleen, vaikka osa opiskelijoista keskeytti opinnot.

Mentorit olivat pääosin lähikunnista, mutta haastateltavat kertoivat mentoreita olevan myös muualta päin Suomea. Osalle haastateltavista oli tullut yllätyksenä tieto, että mentori on toisella paikkakunnalla ja tapaamismahdollisuutta ei ollut:

Mulla oli siinä aluks vähän sillain, ku tuli sit se tieto, että mun mentori asuu [mainittu paikkakunta], et me ei tulla koskaan niiku tapaa tai tuli heti semmonen me ei varmaan koskaan tulla tapaamaan, mut se oli semmonen alkushokki.

Suunnittelun ja parien muodostamisen jälkeen käynnistyy varsinainen mentorointiprosessi, joka jakaantuu aikaisemmin mainittuihin kolmeen vaiheeseen: Aloitusvaiheeseen, toimintavaiheeseen ja päätösvaiheeseen. Jaamme analyysin tulokset näiden mukaisesti.

9.1.1 Aloitusvaihe

Haasteltavien mukaan mentorointi on alkanut heti tammikuussa 2019. Silloin järjestettiin infotilaisuus, jossa oli paikalla useita mentoreita. Kaikkien mentorit eivät kuitenkaan olleet paikalla. Osa mentori-aktori-pareista käynnistivät yhteistyösuhteen heti ja menivät yhdessä päivän päätteeksi syömään.

Jokainen mentori-aktori-pari tekivät mentorointisopimukset ja kirjoittivat ylös mentoroinnin tavoitteet. Suurin osa haastatelluista kertoi tavoitteista osan tulleen koulun puolesta ja osan muodostaneen itse. Yksi haastateltava kuvasi tavoitteiden asettelua seuraavasti:

Määriteltiin mun mielestä itte siinä alussa, kun tehtiin vähän mentorointisopimusta siis sen mentorin ja jos sulla sattuu olea pari, niin sen kanssa.

Eräs haastateltava ei muistanut itse miettineensä tavoitteita, vaan koki, että ne tulivat kokonaan koulun puolesta. Haastateltaviin kuului pari, jolla oli yhteinen mentori. He muistelivat haastattelussa omia tavoitteitaan ja nimesivät tavoitteikseen pysyä mentorointikerroilla asiassa ja ei ”rönsyillä” keskusteluissa sekä sen, että jos mentori kokee mentoroinnin kuormittavaksi, niin kertoo siitä reilusti aktoreille.

Aktorit mielsivät määritelleensä mentoroinnille tavoitteet, mutta aineistosta kävi ilmi, että sovitut ”tavoitteet” ovatkin itseasiassa mentorointiprosessin toteutusta koskevia ohjeita tai sääntöjä eikä niinkään mentoroinnin kautta tavoiteltavia päämääriä, eikä niinkään mentoroinnin kautta tavoiteltavia päämääriä.

Mentorointisopimukset tehtiin kirjallisesti. Mentorointisopimukseen kirjattiin ylös mentorointiprosessin kesto, kuinka usein mentorointitapaamisia järjestetään sekä tapaamisten suositeltu kesto aika. Mentorointiprosessi kesti haastateltavien mukaan kevätlukukaudella tammikuusta-touko-/kesäkuulle ja syyslukukaudella syyskuusta joulukuuhun. Tapaamisia sopimukseen kirjattiin kuuluvaksi mentorointiin yksi per kuukausi ja tapaamisten kestoajaksi 1-1,5 tuntia.

9.1.2 Toimintavaihe

Mentori-aktori-parit ovat tavanneet sekä kasvokkain että etänä. Etämentorointi on tapahtunut käyttäen erilaisia keinoja muun muassa WhatsApp, Skype ja Zoom. Eräät mentori-aktori-parit ovat järjestäneet myös ryhmätapaamisia joko toisen parin tai usean oppilaan kanssa. Jokainen pari on tavannut vähintään yhden kerran kaudessa, mutta haastateltavat kertovat tapaamisten keston olleen hyvin vaihtelevia verraten toisiin aktoreihin. Muutamilla kaikki tapaamiset ovat kestäneet koululta tulleiden ohjeiden mukaisesti yhden tunnin, muutamalla aikaa on ollut 1,5-2h

ja muutama on päässyt kokonaisuksi työpäiviksi mentorin mukaan. Eräs haastateltava koki tapaamisten ajankohtien sopimisen käyneen helposti:

On tosi tosi helposti onnistunut ne kaikki tapaamisten sopimiset ja muut.

Moni mainitsee tapaamismahdollisuuden mahdollistaneen mentorin työpäivien seuraamisen. Kasvokkain tapaamiset on tapahtuneet pääosin mentoreiden työpäikoilla, mutta myös esim. ravintoloissa. Erään aktorin mentori työskentelee yli 50 kilometrin päässä ja aktori on matkustanut omakustanteisesti mentorin työpaikalle, jotta tapaamiset kasvokkain ovat onnistuneet. Haastateltavista osalla mentori työskenteli samassa työpaikassa. He mainitsivat tapaavansa mentorin kanssa useammin ja vaihtavansa keskenään ajatuksia arjen keskellä. Eräs aktori koki yhden tunnin kuu-kaudessa riittäväksi ja pohti, pystyisikö irrottamaan mentoroinnille omasta elämästään enempää aikaa, jos se vaatisi sitä.

Mentoroinnilla ei ollut tarkkaa struktuuria koulun puolesta ja eräs haastateltava mainitsikin mentoroinnin olleen niin ”vapaata ja leveää”, että periaatteessa on voinut tehdä mitä vain. Toinen haastateltava koki mentorointikertojen olleen vaihtelevia ja mielenkiintoisia sisällöltään.

Mentorit olivat myös osallistuneet kahteen kontaktipäivään. Haastatellut kertoivat, että mentorit jaettiin kontaktipäivissä pienille aktoriryhmälle ja silloin ei välttämättä saanut työskennellä oman mentorin kanssa. Aineistosta ilmeni, että opiskelijat kokivat mentorien osallistumisen lähipäiviin hyväksi. Päivissä ei kuitenkaan ollut mahdollista käydä mentorointiin liittyviä keskusteluja tai toteuttaa mentorointia, mikä koettiin negatiivisena.

Mentoroinnin aikana aktorit kirjoittivat itselleen oppimispäiväkirjaa. Haastateltavat kertoivat, että oppimispäiväkirjaa kirjoitettiin itselleen ja oman oppimisen tueksi, eikä se ollut arvosteltava tehtävä.

9.1.3 Päätösvaihe

Haastattelujen aikana mentorointiprosessi oli päättymässä, mutta osalla mentori-aktori-pareista se vielä jatkui. Haastatteluissa ei tämän vuoksi voitu selvittää, miten päätösvaihe opiskelijoiden kokemana toteutui.

9.2 Vuorovaikutus mentorointiprosessissa

Haastateltavista osalla oli mentorina tuttu henkilö ja heillä oli hyvä vuorovaikutussuhde mentoriin jo valmiiksi. He kokivat, että mentorointiprosessiin oli helpompi lähteä tutun henkilön kanssa. Osa heistä oli kuitenkin pohtinut sitä, että vaikuttiko toisen toimintatapojen tunteminen keskustelujen syvyyteen.

Mentoroinnin yksipuoleinen vuorovaikutus häiritsi yhtä haastateltavaa:

Et ainut, minkä oon kokenu miinukseks ehkä semmoseks miinukseks on se, et se on tosi semmosta tavallaan, ku ite tykkäis, että ois puolin ja toisin, niin sit se on jotenkin vaan, et hän antaa mulle ja kyselee hirveesti multa ja haluaa tietää missä menee ja näin opintojen suhteen. Et se on ollu hirveen semmosta yksipuoleista, et se on ehkä häirinny siinä.

Haasteita vuorovaikutuksen synnyssä tuli esiin ainoastaan etänä toteutettavissa mentoroinneissa. Eräs haastateltavista mainitsi, että oli vaikeaa alkaa keskustelemaan vieraan ihmisen kanssa Skypea kautta. Hän mainitsi ensimmäisen tapaamisen olleen kiusallinen ja hankala, vaikka koki vuorovaikutuksen muotoutuneen prosessin edetessä hyväksi. Aineistosta nousi esille, että etäyhteydessä web-kameran käyttö koettiin tärkeänä. Mikäli kameraa ei avattu, jäi aktorille epävarmuus mentorin sitoutuneisuudesta mentorointiprosessiin. Lisäksi haastatteluista nousi esiin, että mentorien osallistuminen prosessin aloitustapaamiseen vaikutti vuorovaikutuksen syntyyn mentori-aktori-pareilla. Ne aktorit, joiden mentori oli alkutapaamisessa, kokivat vuorovaikutussuhteen muodostuvan hyväksi.

Eräs haastateltava kohtaa mentoria työssään ja kertoo heidän vaihtavan ajatuksia kohdatessaan. Osalle mentorit olivat kehottaneet olemaan yhteydessä aina, kun jokin asia mietityttää mentorointiajan ulkopuolellakin. Tämä koettiin hyväksi. Eräs mainitsee mentorin olevan saman henkinen kuin hän ja keskustelua on syntynyt paljon.

Yksi haastateltavista kokee mentorin kuunnelleen aktoria paljon ja toinen kertoi mentorin halunneen keskustella vain toimintaterapiaan liittyviä asioita. Välillä jälkimmäisestä on tuntunut kuormittavalta miettiä keskusteltavia asioita etukäteen.

Osa mentorointikerroista on tapahtunut mentorin työpaikalla. Yksi haastateltava kertoi kokeneensa olleensa tervetullut mentorin työpaikalle tutustumaan. Toinen haastateltava kertoi kokeneensa olevan yksi muista toimintaterapeuteista ystävällisen kohtelun ja vuoksi.

Iso merkitys mentoreilla on ollut tsemppaajina ja rohkaisijoina. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kokivat näin. Aktorit ovat saaneet paljon kannustusta mentoreilta jaksamaan opintojen läpi. Mentorit ovat kertoneet, että opiskelijoita tarvitaan tulevaisuuden toimintaterapeutteina työelämässä.

9.3 Onnistuneet käytänteet

Mentorointiprosessia ei Jyväskylän ammattikorkeakoulun puolelta aikataulutettu lukuun ottamatta sitä, että tapaamisia tuli olla kerran kuukaudessa. Tapaamisten sopiminen ja prosessin aikatauluttaminen sekä muut käytännönjärjestelyt jäivät mentorin ja aktorin väliseksi.

9.3.1 Mentoroinnin sisältö

Haastatteluissa nousi suurena osana mentoroinnin sisältöä esiin sen käytännölläisyys. Opiskelijat kokivat, että mentorointi oli ollut käytännölläheistä ja mentorointiprosessin aikana opiskelijat ja mentorit veivät käytäntöön niitä teoria-asioita, joita koulussa oli opiskeltu. Lisäksi haastateltavat kokivat, että mentori antoi heille käsitystä siitä, mitä toimintaterapia käytännössä on.

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että mentoroinnin aikana mentori oli opettanut opiskelijoita käyttämään eri arviointimenetelmiä sekä neuvonut muun muassa, miten GAS-tavoite asetetaan.

Haastatteluun osallistuneet opiskelijat kokivat, että olivat saaneet enemmän kosketuspintaa toimintaterapiaan mentoroinnin kautta. Opiskelijat mainitsivat haastattelussa myös, että mentoroinnin aiheet ovat olleet kiinnostavia ja tuntuneet mielekkäiltä.

9.3.2 Mentoroinnin toteutuminen

Osa mentori-aktori-pareista oli tavannut mentorin työpaikalla tai opiskelijan omalla työpaikalla, ja osa pareista oli tavannut esimerkiksi ravintolassa.

Haastatteluissa nousi esiin, että mentorit olivat olleet erittäin sitoutuneita mentorointiprosessiin. Eräs haastateltava kertoi, että mentori oli ollut erittäin sitoutunut mentorointiprosessiin ja esimerkiksi kontaktipäivillä mentoreita oli ollut melkein yksi per opiskelija osallistumassa. Haastateltavat kertoivat, että kun mentori oli osallistunut kontaktipäiviin ja ollut samassa porukassa opiskelijoiden kanssa, niin niissä tilanteissa oli helppo kysellä mentorilta hänen työstään ja samalla tutustua hieman paremmin. Sekä mentorit että aktorit olivat haastattelujen mukaan sitoutuneita prosessiin.

9.3.3 Mentori-aktori-parien muodostaminen

Yhtenä onnistuneena käytänteenä mentorointiprosessista nousi esiin opiskelijoiden tyytyväisyys mentoreihin ja parien muodostamiseen. Vaikka osa mentoreista olikin ”määrätty” opettajan toimesta, niin vuorovaikutus ja työskentely mentorin kanssa oli sujunut hyvin.

Eräs haastateltava koki, että se, että parina oli täysin vieras mentori, oli hyvä asia ja mentorointiprosessiin oli helpompi lähteä niin. Toinen haastateltava nosti esiin sen, että hänen mentorinsa oli samassa organisaatiossa töissä, joten tapaamisten järjestäminen oli helppoa.

Kaiken kaikkiaan opiskelijat olivat tyytyväisiä mentoreihinsa.

9.4 Kehittämistä vaativat kohdat

Prosessin alkuvaiheessa haastateltavista osa koki epätasa-arvoisena sen, että joillain oli oma mentori hankittuna etukäteen. Jotkut kokivat sen olevan yksi peruste, joka vaikutti opiskelupaikan saantiin.

Haastateltavat kokivat mentorointiprosessin alkuvaiheessa epävarmuutta siitä, mitä mentorointi käytännössä on. Heille oli annettu mentoroijan yhteystiedot ja ohjattu olemaan häneen yhteydessä. Eräs haastateltava toivoi, että he olisivat saaneet enemmän tietoa siitä mikä mentoroinnin tarkoitus on ja ”pureskeltu” mentorointi käytäntöön viemiseksi. Eräs haastateltava toivoi prosessin alkuvaiheessa myös mentoriparien muodostamista mielenkiinnon mukaan, sen mikä asiakasryhmä kiinnostaa.

Koulussa tapahtuneessa ensimmäisessä tapaamisessa muutama aktori olisi halunnut viettää aikaa oman mentorin kanssa sen sijaan, että olisi jaettu koko ryhmä pienryhmiin. Tämä olisi ollut heidän mukaansa hedelmällistä vuorovaikutussuhteen muodostuksessa. Myös muilla kontaktipäivillä he olisivat toivoneet työskentelyä oman mentorin kanssa.

Haastateltavat kokivat puutteita toteutuksen yhdenvertaisuudessa. Haastatteluun osallistuvista kaikki etämentoroitavat kokivat, että he olisivat saaneet enemmän mentorointiprosessista irti, mikäli kasvokkain tapaaminen olisi myös onnistunut. He kokivat epätasa-arvoa toisia kohtaan muun muassa siinä, etteivät päässeet tutustumaan mentorin työpäivään. Eräs haastateltava totesikin, että olisi ihanteellista, että mentori-aktori-pari olisivat samalta paikkakunnalta. Tapaamisiin toivottiin myös tarkempaa struktuuria, jonka mukaisesti mentorointi sisältäisi sekä kasvokkain että etäyhteydellä tapahtuvaa mentorointia.

Osalla mentori oli omalta työpaikalta ja tuttu entuudestaan. Neljä haastateltavaa kertoivat kokeneensa oman mentorinsa liian läheiseksi ja kokeneen sen haasteena mentoroinnille. He kokivat, etteivät osanneet hyödyntää tuttua mentoria tarpeeksi. Yksi

neljästä kertoi menneensä oma-aloitteisesti seuraamaan kahden muun toimintaterapeutin päivää, jotta saisi siitä isomman hyödyn kuin tutusta mentorista.

Pari haastateltavaa totesi, etteivät he osanneet hyödyntää mentoroijaa mentoroinnin alkuvaiheessa, koska heillä ei ollut toimintaterapian osaamista. He kertoivat kokeneensa vaikeuksia keksiä aiheita, mistä halusivat lisätietoa mentorointikerroilla ja tunteneensa mentoroinnin työlääksi siltä osin. Eräs haastateltava totesi varsinkin kevään olleen rankka, koska opinnot sisälsivät enemmän teoriaopintoja. Hän mainitsee erityisesti työelämän viestinnän sekä englannin opinnot. Toinen haastateltava kertookin, että olisi ollut turha keskustella mentorin kanssa tekstinkäsittelyohjelman käytöstä, vaikka siihen olisi tarvinnutkin enemmän aikaa kuin toimintaterapeutin ammatista keskustelemiseen.

Osa haastateltavista koki, että mentorointi oli keväällä pakollinen lisätehtävä. Lisäksi eräs koki samanaikaisesti mentoroinnin kanssa järjestetyn Toivo-ryhmän yhtäaikaisuuden huonoksi. Haastattelussa tuli ilmi sosiaalinen rasitus kahden uuden ryhmän yhtäaikaisuudesta ja siitä tunteesta, että piti antaa itsestään kaikki. Haastateltavat olisivat halunneet ensin rauhassa tutustua opiskeluun ja omaan opiskeluryhmäänsä. Osa koki, että kevät oli huonosti suunniteltu ja mentorointi opiskelun, työn ja arjen kanssa oli vaikeaa toteuttaa.

Haastatteluissa selkeänä kehityskohtana näkyi mentoroinnin ajankohta opintoihin nähden. Isoimpana kohtana se, että opiskelijat tunsivat, ettei heillä ollut vielä tarpeeksi toimintaterapian tuntemusta mentoroinnin alkaessa. Moni haastateltavista toivoikin, että mentorointi olisi alkanut vasta syksyllä ja kestänyt kevääseen 2020. Eräs totesi ensimmäisen kevään tuntuneen mentoroinnin osalta ”pakkopuljalta”, mutta syksyllä hän on odottanut tapaamisia ja yhteisiä keskusteluita mentorin kanssa. Hän lisäsi myös ajatuksen, että hänen mielestään olisi ollut parempi Toivo-ryhmä kokoontuminen keväällä ja mentoroinnin syksyllä. Haastateltavista suurin osa koki, että ovat pystyneet hyödyntämään mentoria paremmin syksyllä. Eräälle haastateltavista tuli myös tunne, että mentori olisi kokenut kevään yhtä turhana.

Mentoroinnin sisällöstä haastateltavat toivoivat selkeää sabluunaa, jotta jokainen pystyisi saamaan mentoroinnilta saman sisällön ja se toisi enemmän yhdenvertaisuutta. Tähän he toivoisivat koululta isompaa panostusta esimerkiksi lomakkeita, jotka kertoisivat mitä mentoroinnin tulisi sisältää. He kertoivat, ettei prosessia ole seurattu koulun osalta sen edetessä.

Eräältä haastateltavalta tuli kehittämistä vaativa kohta, jossa hän toivoi osan mentori-aktori-pareista uudelleen muodostusta kesken mentorointiprosessin, mikäli mentorointi ei onnistu tai mentoroijan opiskelija lopettaa opinnot.

10 Johtopäätökset

Osa aktoreista tunsivat mentorinsa entuudestaan ja osa puolestaan ei. Tämän opinnäytetyön perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä siitä, kumpi on parempi vaihtoehto, sillä mielipiteitä nousi sekä puolesta että vastaan. Tulosten perusteella voidaan todeta, että mentori-aktori-parien muodostaminen on pääosin onnistunut. Kuitenkin etänä toteutettavassa mentorointisuhteessa prosessin aloittaminen aiheutti osalla haasteita.

Vuorovaikutus koettiin joissakin tapauksissa haastavaksi, koska mentorointi tapahtui etäyhteydellä. Etäyhteydellä tapahtunut vuorovaikutus tuntui ensin epäluonnolliselta, mutta prosessin edetessä suurimmalla osalla mentori-aktori-pareista myös etämentorointi ja vuorovaikutus alkoi sujua. Vuorovaikutukseen vaikutti paljon vastavuoroisuuden kokeminen tai sen puute.

Mentorointitapaamisten sisältö oli hyvin vaihtelevaa. Mentoroinnin sisällöstä vastasivat aktorit. Sisällöt vaihtelivat suuresti keskusteluista aina toimintaterapian menetelmien yhdessä opetteluun. Sisältöjen suunnittelu toteutui pääosin hyvin, joskin osalla aktoreista suunnittelu oli haastavaa. Tulosten perusteella mentorointiprosessille olisi kaivattu enemmän struktuuria sisältöön, jota noudattaa. Isoimmat haasteet olivat opiskelijoilla, joilla mentorointi toteutettiin etänä. Etämentorointi ei muun muassa mahdollistanut tutustumista mentorin työpaikalle, mikä ei kuitenkaan ollut mentoroinnin vaatimuksena.

Mentorointiprosessi onnistui käytännössä hyvin. Tulosten mukaan mentori-aktori-parien tapaamisten aikatauluttaminen onnistui ja kaikki pystyivät toteuttamaan mentorointia vaaditun määrän verran. Mentorit sitoutuivat prosessiin täydellä sydämellä ja olivat esimerkiksi kontaktipäivissä edustettuina runsaalla joukolla.

Tulosten perusteella mentoroinnin merkitys ja sen käytäntöön vieminen jäivät muutamille opiskelijoille epäselväksi, joka vaikutti mentorointiprosessiin. Toive mentori-aktori-parien muodostuksesta mielenkiintojen mukaan vaikuttaisi mentorointiin positiivisesti. Mentoroinnin aikataulutus koettiin hieman haastavana, sillä aktorit kokivat kevään olleen muutenkin kiireinen. Lisäksi toimintaterapian osaamisten puute prosessin alkuvaiheessa koettiin mentorointia haittaavaksi tekijäksi. Mentorointiprosessin ajoitusta olisi syytä siirtää esimerkiksi hieman myöhempään vaiheeseen opintoja.

11 Pohdinta

Aineistosta nousi esiin onnistuneita käytänteitä, mutta myös kehittämistä vaativia kohtia. Erityisesti mentoroinnin ajankohta, sisältö sekä yhdenvertaisuus herättivät mielipiteitä ja keskustelua. Pääasiassa mentorointi oli kuitenkin positiivinen kokemus ja pienellä hiomisella tulevaisuudessa, siitä saadaan vielä parempi ja toimivampi kokonaisuus. Mentoroinnista on moneksi!

11.1 Mentorointiprosessin sisältö ja yhdenvertaisuus

Mentorointiprosessin alkaessa mentoreilta odotetaan tiettyjä osaamisia, tässä tapauksessa toimintaterapeutin osaamista, jotta prosessi onnistuisi. Vaikka mentoroinnin sisältö on aina joustavaa ja perustuu mentoroitavan tarpeille, on totta, että keskustelu on aina erilaista toisilleen tuntemattomien kuin hyvin tuntevien kesken. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner, 2014. 73–77.) Osa haastattelumme osallistuneista tunsivat mentorin jo hyvin entuudestaan. Pohdimme, kuinka se on vaikuttanut mentorointiprosessiin. Onko keskustelu ollut enemmän kaverillista kuin mentoroivaa ja tavoitteisiin tähtäävää. Tutkimustuloksia ei mentoroinnista ja ystävyydestä löytynyt,

mutta löysimme verkkoblogin, jotka käsittelivät aihetta. Artikkelin kirjoittaja on asiantuntija johtajuudessa ja puhuu johtajille ympäri maailmaa johtajuudesta, muutoksista ja henkilökohtaisesta kasvusta. Blogiinsa hän on luetellut 7 tapaa pilata mento- rointi ja yksi niistä on mentoroinnin ja ystävyyden yhdistäminen. Hän kertoo, että mentori ei voi olla ystävä, koska hänen roolinsa on olla mentori. Mentorin ja aktorin välille voi kuitenkin kehittyä mentorointiprosessin kautta ystävyys. (Nieuwhof 2017.) Tämä voi siis olla yksi mentoroinnin kompastuskivistä.

Haastatteluita analysoitaessa tuli usein vastaan yhdenvertaisuuden kokeminen. Yhdenvertaisuuden kokemukseen vaikuttivat sekä mentorointitapa että sisältö. Proses- sin saaminen täysin yhdenvertaiseksi opiskelijoille vaatisi paljon taustaorganisointia muun muassa sijaintien, mielenkiintojen kartoittamisen ja mentoreiden määrän osalta. Esimerkiksi mentorien ja mentoroitavien välinen välimatka tuli joillekin haas- tatelluille yllätyksenä. Osa opiskelijoista koki, että pitkän välimatkan päässä olevaan mentoriin oli haastavampaa tutustua kuin esimerkiksi kasvokkain tavattavaan mento- riin. He kokivat olevansa eriarvoisessa asemassa, sillä he saivat mentorointia ainoas- taan etäyhteydellä, jonka koettiin olevan ”huonompi” tapa kuin kasvotusten tapah- tuva mentorointi. Tulevaisuudessa välimatkaan liittyviä ongelmia voisi mahdollisesti kartoittaa jo ennen prosessin alkua. Etukäteen voisi esimerkiksi selvittää ne proses- siin osallistuvat opiskelijat, joilla on resursseja ja halukkuutta liikkua vaikkapa 50 kilo- metriä mentorin luo. Näin mentori-aktori-parien muodostamista voisi kehittää, jotta jokainen voisi esimerkiksi tavata halutessaan mentorinsa edes kerran kasvotusten.

Mentori-aktori-parien tapaamisten sisältö oli hyvin vaihteleva. Toiset parit pääsi- vät esimerkiksi mentorin mukaan päiväksi töihin, ja toisille taas päänvaivaa aiheutti jopa puheenaiheiden keksiminen mentorin kanssa. Sisällön vaihtelevuus voi mahdol- lisesti kertoa mentorointiin sitoutumisesta ja siihen käytetystä ajasta. Myös esimer- kiksi tietämättömyys prosessin tavoitteista saattoi vaikuttaa sisältöön. Toisaalta syynä sisällön vaihtelevuuteen saattoi myös olla se, että mentorointia ei koettu omalle kehittymiselle merkitykselliseksi ja siihen ei haluttu panostaa.

Osa haastatteluihin vastanneista olisi toivonut koulujohtoisempaa lähestymistapaa mentorointiin, esimerkiksi ohjeita siihen, mitä milläkin mentorointikerralla tulisi käsitellä. On mahdollista, että tämä voisi edesauttaa yhdenvertaisuutta sisällön ja mentorointiprosessin onnistumisen varmistamisen osalta. Esimerkiksi jokaiselle mentori-aktori-parille mentoroinnin alussa jaettavat ohjeet mentoroinnin sisällön suhteen voisivat lisätä yhdenvertaisuutta. Monimuoto-opiskelijalta ammattikorkeakoulussa kuitenkin odotetaan itseohjaavuutta ja kannustetaan itseohjautuvaan oppimiseen, silloin opettajajohtoinen mentorointi ei ole yhdenmukainen ammattikorkeakoulun monimuoto-opintojen ideologian kanssa.

Myös etäyhteydellä tapahtuva mentorointi eli etämentorointi kaipaavaa vielä kehittämistä, jotta aktoreille ei jää epätasa-arvoisuuden tunnetta. Harris ym. (2016, 460-461) toteavat, että etämentorointi voi onnistua erittäin hyvin, mikäli sekä aktori ja mentori ovat sitoutuneita mentorointiprosessiin. Heidän tekemän tutkimuksen mukaan onnistuneella etämentoroinnilla on erittäin myönteinen vaikutus opiskelijaan. Tämän tutkimustuloksen myötä etämentorointia kehitettäessä JAMK:ssa siitä saata- vat hyödyt opiskelijan hyvinvoinnin tukena voisivat olla merkittävät. Kehityskohteina voisivat olla etämentoroinnin tapaamistiheys ja esimerkiksi halutessaan mentoroinnin aiheiden tarkempi määrittely. Tapaamistiheyden nosto etämentoroinnin osalta voisi tukea vuorovaikutuksen syntyä ja strukturoinnilla pystyttäisiin mahdollistamaan kaikille mentorointiin osallistuneille opiskelijoille samat opittavat ja käsiteltävät asiat.

11.2 Mentori-aktori-parien vuorovaikutus

Mentori-aktori-parien tutustuminen jäi jokaisen parin tai ryhmän omalle vastuulle, sillä kaikki mentorit eivät esimerkiksi osallistuneet mentoroinnin aloitustapaamiseen. Tuloksista nousi esiin, että esimerkiksi mentorien osallistuminen aloitustapaamiseen vaikuttaa mentori-aktori-parien vuorovaikutukseen sekä positiivisesti että negatiivisesti.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että osalla aktori-mentori-pareista vuorovaikutus jäi hieman yksipuoleiseksi. Muutama haastatteluun vastannut koki, että mentorointi oli hyvin yksipuolista, sillä mentori ei antanut itsestään juuri mitään vaan oli kiinnostunut vain aktorin asioista. Yksi aktori myös päätteli, että mentoria ei kiinnosta mentorointi, sillä hän ei laittanut etämentoroinnissa tietokoneen kameraa päälle, vaikka aktorilla itsellään oli. Aktorien kokemusta tukee myös Tanin (2013, 122) tekemä tutkimus, jossa aktorit jäivät tyytymättömiksi mentorointiin, mikäli heidän mentorinsa olivat fyysisesti ja emotionaalisesti tavoittamattomissa. Niin tai näin, niin vastavuoroisuuden kokeminen mentoroinnin onnistumiseksi on erittäin tärkeää. Mentoroinnin tulisi olla dialoginen suhde, jossa kuunnellaan, analysoidaan ja reflektoidaan. Puhumisen ja kuuntelemisen avulla osapuolet oppivat tuntemaan toisensa. Vastavuoroisuus on tärkeää mentorointisuhteessa ja sitä kuvataankin niin, että se, mitä vaatii muilta, pitää vaatia myös itseltään. (Kiili, 2006.)

Mentorointiprosessissa voi ilmetä erilaisia jännitteitä vuorovaikutussuhteessa. Esimerkiksi luottamussuhteen rakoileminen, haastamisen puute, mustavalkoinen ajattelu ja se, että ”toinen on aina oikeassa” sekä henkilökemioiden yhteensopimattomuus voivat hiertää mentoroinnin vuorovaikutusta. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo, 2019. 234–235.) Suurinta osaa Ristikankaan ja kumppaneiden mainitsemista jännitteistä ei haastatteluissa käynyt ilmi, kuitenkin mm. henkilökemioiden yhteensopimattomuus oli aistittavissa osan haastateltavien puheissa. Suurin osa aktoreista kuitenkin koki, että mentori oli saman tyylinen ihminen kuin itse oli ja hänen kanssaan oli helppo keskustella.

Vuorovaikutussuhteen muodostumisessa ilmeni toiveita mentorin kanssa yhdessä työskentelystä kontaktipäivinä. Kontaktipäivät mahdollistaisivat oppimisen reflektointia. Kupias ja Salo (2016, 159–162) kertovat reflektoinnin olevan antoisampaa ja tehokkaampaa toisen kanssa. He kertovat sen olevan antoisaa sekä aktorille että mentorille. Mentoroiija voi yllyttää ja johdatella aktoriaan refleктоimaan toimintaansa. Tämä kehittää vuorovaikutussuhdetta aktorin ja mentorin välillä.

11.3 Mentoroinnin ajankohta

Tutkimukseen osallistujista usea koki mentoroinnin aloituksen liian aikaiseksi, sillä tietämys toimintaterapiasta oli vielä pintapuolista. Haastateltavat kokivat mentoroinnin olleen tehokkaampaa puolivuotta opintojen alkamisen jälkeen. Lisäksi useat muut uudet ryhmän opintojen alkaessa veivät hieman tilaa mentoroinnilta. Jos mentorointi järjestettäisiin esimerkiksi opiskelijoiden vertaisryhmän jälkeen, silloin mentorointi saisi itsessään enemmän tilaa ja opiskelijat pystyisivät mahdollisesti hyödyntämään prosessia paremmin ja monipuolisemmin.

11.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen haastatteluaineiston luotettavuus riippuu aineiston laadusta. Jos haastatteluun on vastannut vain pieni osa ihmisiä tai jos esimerkiksi äänitteiden äänen laatu on heikko tai jos litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa kuin lopussa, silloin haastatteluaineistoa ei voi sanoa luotettavaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185). Opinnäytetyömme lähteinä olemme haastatteluaineistojen lisäksi käyttäneet melko uutta kirjallisuutta ja tutkimusta mentoroinnista. Olemme käyttäneet suomalaisia sekä kansainvälisiä lähdemateriaaleja ja tutkimuksia. Mielestämme tämä lisää työmme luotettavuutta melko paljon ja antaa työllemme lisäarvoa.

Opinnäytetyössämme noudatimme Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettisiä periaatteita (2018) sekä Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (n.d). Eettisyydestä pidimme huolta siten, että otimme selvää lähteistä ja merkitsimme ne oikein. Olemme myös tehneet kirjoittamistamme asioista taustatutkimusta, jotta ne olisivat mahdollisimman luotettavia ja tutustuneet tutkittavaan asiaan huolella. Selvitimme jo ennen opinnäytetyömme aloittamista, mitä mentorointi tarkoittaa ja miten sitä on tässä JAMK:n projektissa käytetty.

Aineiston keruussa huolehdimme haastateltavien yksityisyydestä sekä siitä, että käsitteimme aineistoa oikein. Teimme Jyväskylän ammattikorkeakoulun tietosuojavastavalle tietosuojaselosteen, sillä vaikka emme keränneetkään varsinaisesti henkilö-

tietoja, silti haastateltavien äänestä ja mahdollisesti myös nimistä muodostuu jonkinlainen henkilötietorekisteri. Henkilötiedon määritelmään kuuluvat myös sellaiset tiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa välillisesti tai epäsuorasti, kuten esimerkiksi kuva ja ääni (JAMK, n.d).

Osallistuessaan tutkimukseen, tutkittavalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta myös kieltäytyä osallistumasta sekä perua osallistumisensa niin halutessaan. Tutkimukseen osallistumisen keskeyttäminen ei estä siihen asti kerättyjen tietojen käyttämistä tutkimuksessa edelleen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019.)

Opinnäytetyön luottamukselliset, salassa pidettävät ja henkilötietoja sisältävät sähköisessä muodossa olevat tiedot täytyy säilyttää salattuna tai salasanalla lukittuna (Nojonen, 2017). Saamamme haastatteluaineisto tallennettiin salasanan ja käyttäjätunnuksen taakse JAMK moniviestimeen, johon oli tehty oma kansio näitä materiaaleja varten. Aineistot nauhoitettiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun tiloissa haastatteluja varten varatussa luokahuoneessa, jossa oli läsnä ainoastaan haastattelijat ja haastateltavat. Haastattelumateriaalit poistuvat automaattisesti Moniviestimestä 180 päivän kuluessa lataamisesta (Moniviestin n.d).

Opinnäytetyömme luotettavuuteen voi mahdollisesti vaikuttaa se, että haastattelut toteutettiin Seamk:ssa kontaktipäivän jälkeen noin kello 16. Opiskelijat olivat melko nuutuneita jo pitkän päivän jälkeen ja sen vuoksi myös aineisto saattoi jäädä hiukan niukaksi. Muutamit aktiiviset opiskelijat olivat äänessä ja loput olivat samaa mieltä kuin toiset. Yritimme rohkaista omalta osaltamme kaikkia kertomaan omia mielipiteitään ja osallistumaan keskusteluun.

11.5 Jatkotutkimusaiheita

Aineistossamme esiintyi ristiriitaa muutamissa asioissa. Esimerkiksi mentorin tuttuudesta tai ennestään tuntemattomuudesta nousi esiin eriäviä mielipiteitä. Haastattelussa äänet jakoutuivat puolesta ja vastaan sitä, että mentori olisi ennestään tuttu

aktorille. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että tutun mentorin kanssa olisi mukavampi käydä prosessi läpi ja osa taas sitä mieltä, että mentoroinnista ei saa kaikkea tutun mentorin kanssa irti. Emme siis saaneet tähän kysymykseen vastausta tutkimuksessamme. Tästä voisi kehittää jatkotutkimuksen, jossa tutkittaisiin esimerkiksi mentoroinnin vaikuttavuutta, jos mentori on tuttu.

Lisäksi yhdenvertaisuus pohditutti paljon. Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoita tulee ympäri Suomen ja mentori-aktori-parien hankkiminen opiskelijan omalta paikkakunnalta vaatisi järjestyäkseen paljon työtä ja aikaa mentoroinnista vastuussa olevalta opettajalta. Onnistuisiko prosessi yhtä hyvin kuin se onnistui nyt, mikäli opiskelijan täytyisi hankkia mentori itse? Muodostuisiko siitä ongelma Jyväskylässä asuville toimintaterapiaopiskelijoille, koska usea opiskelija asuu siellä? Lisäksi heräsi mielenkiinto sitä kohtaan, että miten mentorointiprosessi toimintaterapeuttiopiskelijoilla sujuisi, jos mentorina olisikin jonkin muun sosiaali- ja terveysalan asiantuntija, kuin toimintaterapian.

Mentorointiprosessin aikataulutus herätti myös keskustelua. Jatkotutkimusaiheena voisi esimerkiksi tutkia, mitä hyötyjä mentoroinnista olisi, jos se tapahtuisikin vasta toimintaterapeutin opintojen loppuvaiheessa, esimerkiksi viimeisenä opiskeluvuotena.

Opiskelijat toivoivat enemmän struktuuria mentorointiin. Yhtenä jatkotutkimusideana voisi olla selvittää, mitä sisältöjä opiskelijat ja opettajat olisivat toivoneet mentoroinnissa olleen. Tämän lisäksi jatkotutkimusideana voisi olla myös esimerkiksi mentorointioppaan toteuttaminen, jota voisi mentorointiprosessin aikana hyödyntää.

Lähteet

Arene Ry. N.d. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöiden eettiset suositukset. Viitattu 14.10.2019. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?t=1526903222

Dominguez, N. & Hager, M. 2013. Mentoring frameworks: synthesis and critique. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 2, 3, 171–188. Viitattu 19.2.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Doyle, N., Jacobs, K. & Ryan, C. 2016. Faculty Mentors' Perspectives on E-Mentoring PostProfessional Occupational Therapy Doctoral Students. *Occupational Therapy International*, 23, 4, 305–317. Viitattu 11.2.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Hamilton, L. Bowman, J. Rubin, H. & Sahota, B. 2018. Examining the impact of a university mentorship program on student outcomes. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 9, 1, 19–36. Viitattu 17.2.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Harris, R., Birk, S. & Sherman, J. 2016. E-Mentoring for Doctor of Nursing Practice Students: A Pilot Program. *The Journal of nursing education*, 55, 8, 458–462. Viitattu 10.2.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Heikinheimo, H. & Parpala, A. 2013. Tervetuloa mentorointiin! Nonstop-mentoroinnin aloituswebinaari. Suomen ekonomiliitto. Viitattu 13.10.2019. <https://www.sli-deshare.net/Ekonomiliitto/non-stop-mentorointi-aloituswebinaari>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Viitattu 11.2.2020. <https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2018. Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. Viitattu 14.10.2019. <https://opinto-oppaat.jamk.fi/globalassets/opinto-opas-amk/opiskelu/pedagogiset-ja-eettiset-periaatteet/eettiset-periaatteet-11122018.pdf>

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu: 10.2.2020. https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

Kantanen, M. 2020. Ohjeita opinnäytetyön kirjoittajille. Sähköpostiviesti 21.2.2020. Vastaanottaja S. Jääskeläinen ja T. Reho. Toimintaterapian lehtorin ohjeet opinnäytetyön sisällöstä.

Kiili, M. 2006. Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto. Mentorointi kasvun puuna. Viitattu 9.2.2020. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/8713/1/URN_NBN_fi_jyu-2006594.pdf

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Viro: Print Best.

L 5.12.2018/1050. Tietosuojalaki. Viitattu 19.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Laadullinen tutkimus. Koppa-aineisto. 2015. Viitattu 7.2.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Leinonen R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 8.2.2020. <https://www.spoken.fi/sisallönanalyysi/>

Moniviestin, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. N.d. Viitattu 14.10.2019. <https://moniviestin.jamk.fi>

Nieuwhof, C. 2017. 7 EASY WAYS TO BLOW IT WITH A MENTOR. Viitattu 18.2.2020. <https://careynieuwhof.com/7-easy-ways-blow-mentor/>

Opintopolku. 2019. Toimintaterapeutin koulutuspaikat Suomessa. Viitattu 14.10.2019. <https://opintopolku.fi/wp/fi/>

Oppariblogi JAMK. 2017. Aineiston hävittäminen. Viitattu 14.10.2019. <https://blogit.jamk.fi/oppari/2017/11/21/aineiston-havittaminen/>

Polkuopinnot. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.2.2020. <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Avoin-AMK/Polkuopinnot/>

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Viro: Meedia Zone OU.

Ristikangas, V., Ristikangas, M.-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Viro: Meedia Zone OU.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 19.2.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Tan, J. 2013. Exploring mentoring experience through positioning theory lens. International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2, 2, 122–136. Viitattu 19.2.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Tukea asiakkaan itsenäiseen toimintaan. N.d. Toimintaterapian koulutusohjelman kuvaus JAMK. Viitattu 14.10.2019. <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Sosiaali-ja-terveysala/toimintaterapeutti/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Viitattu 14.10.2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Julkaisemattomat lähteet:

Jousmäki, J. & Mäkelä, M. 2020. Sitä sellaista kollegiaalisuutta, että susta tulee mun kollega – Opiskelijoiden kokemat hyödyt mentoroinnista ammatti-identiteetin sekä osaamisen kehittymisen näkökulmasta. Opinnäytetyö, AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala. Viitattu 20.2.2020.

Kervinen, S. & Nurmi-Perälä, M. 2020. Mentorointi opiskelijan hyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö, AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala. Viitattu 20.2.2020.

Liitteet

Liite1. Teemahaastattelurunko

1 teema Mentoroinnin toteutuminen

Kertokaa, miten teidän mentorointiprosessinne on mennyt?

---aloitus; parit, aikataulutus, tavoitteet

---toteutus; missä? miten? miten pitkään? miten usein?

---miten vuorovaikutus mentorin kanssa on mennyt/sujunut?

2 teema Mentoroinnin hyödyt

Jutellaan seuraavaksi siitä mitä hyötyjä te olette tästä mentoroinnista kokeneet.....

----toimintaterapeutin osaaminen; oppinut toimintaterapiasta ja toimintaterapeutin työstä, onko muuttunut/selkeytynyt mielikuva itsestä toimintaterapeutina (minä toimintaterapeutina)

---hyvinvointi opiskelijana;

työ-lepo-koulu-mentorointi sovittaminen arkeen,

jaksaminen

stressin väheneminen/lisääntyminen

----opiskelutaidot/opiskelukyky; itsensä johtaminen, ongelmanratkaisukyvyt, opintojen suunnittelu, ajankäytön hallinta

---osallisuuden tunne; "joukkoon kuuluminen"; toimintaterapeutteihin kuulumisen tunne, toimintaterapian opiskelijoihin kuulumisen tunne

3 teema Mentoroinnin kehittämistarpeet

Lopuksi voitaisiin vielä jutella siitä miten mielestänne mentorointia voitaisiin kehittää....

---mentoroinnin toteuttaminen; aloitus, toteutus ja lopetus

Miten voisi paremmin tukea:

----toimintaterapeutin osaaminen; oppinut toimintaterapiasta ja toimintaterapeutin työstä, onko muuttunut/selkeytynyt mielikuva itsestä toimintaterapeutina (minä toimintaterapeutina)

---hyvinvointi opiskelijana;

työ-lepo-koulu-mentorointi sovittaminen arkeen,

jaksaminen

stressin väheneminen/lisääntyminen

----opiskelutaidot/opiskelukyky; itsensä johtaminen, ongelmanratkaisukyvyt, opintojen suunnittelu, ajankäytön hallinta

---osallisuuden tunne; "joukkoon kuuluminen"; toimintaterapeutteihin kuulumisen tunne, toimintaterapian opiskelijoihin kuulumisen tunne

Liite2. Tietoinen Suostumus-lomake

MENTOROINTI TOIMINTATERAPIAN AVOIMELLA POLULLA

- Opinnäytetyön tekijät: Jousmäki Johanna, Jääskeläinen Saana, Mäkelä Miitta, Nurmi-Perälä Miia, Oinonen Susanna ja Reho Taina
- Opinnäytetyönohjaajat: Kristiina Juntunen ja Mari Kantanen
- Toimeksiantaja: JAMK toimintaterapiakoulutus, Mari Kantanen

Opinnäytetöiden tarkoituksena on selvittää, miten mentoroinnin kautta voidaan tukea Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimintaterapian avoimen polkuopiskelijoiden opiskelua sekä edistää heidän ammatillista kasvuaan sekä hyvinvointiaan opintojen aikana. Tavoitteena on toimintaterapiakoulutuksen kehittäminen ja opinnäytetyöt tullaan julkaisemaan sähköisessä Theseus-tietokannassa.

Olen saanut suullista ja kirjallista informaatiota tutkimuksen tarkoituksesta, toteuttamisesta ja aineiston käsittelemisestä. Teemahaastattelu toteutetaan kasvotusten ja etäyhteyden avulla kerätty aineisto tallennetaan kansioon JAMK:n moniviestimeen salasanojen taakse. Kerättyä aineisto hyödynnetään siten, että siitä ei voi tunnistaa yksittäistä tutkittavaa.

Ymmärrän että kaikkea tutkimukseen liittyvää aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja mitään tunnistettavaa tietoa ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolisille henkilöille. Opinnäytetöiden valmistuttua keväällä 2020 aineisto hävitetään.

Tiedot antoi _____ 28.10.2019.

Olen tietoinen, että osallistuminen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus keskeyttää osallistuminen kesken tutkimuksen. Kieltäytymisellä tai tutkimukseen osallistumisen keskeyttämisellä ei ole vaikutusta opintoihini Jamk:ssa. Tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää ennen tutkimusaineiston litterointia. Keskeyttämisestä pitää ilmoittaa tutkimusryhmälle 1 viikon kuluessa haastattelusta, viimeistään 04.11.2019, mari.kantanen@jamk.fi

Päiväys 28.10.2019

Tutkittavan allekirjoitus