

Mentorointimalli

Mentoring Model

Hanna Naakka,
Liisa Harakkamäki & Kirsi Kanerva

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mentorointimalli

Mentoring Model

Hanna Naakka (THM), lehtori, opinto-ohjaaja
Liisa Harakkamäki (KL), lehtori, opinto-ohjaaja
Kirsi Kanerva (TtM), lehtori

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Mentorointimalli / Mentoring Model

Hanna Naakka, Liisa Harakkamäki & Kirsi Kanerva

E-JULKAISU / E-PUBLICATION

ISBN 978-951-784-821-3

ISSN 1795-424X

HAMKin e-julkaisuja / HAMK e-publications 1/2020

CC BY-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fi>

JULKAISIJA / PUBLISHER

Hämeen ammattikorkeakoulu

Häme University of Applied Sciences

PL 230

13101 HÄMEENLINNA

puh. (03) 6461

julkaisut@hamk.fi

www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto / Layout: Mainostoimisto KMG Turku

Kannen kuva / Cover photo: Marika Lindström, kuviasuomesta.fi

Hämeenlinna, kesäkuu / June 2020

Sisällys

Johdanto	5
Mentorointimalli – ryhmämentorointi	6
Mentorointimallin kehittämisen toimintatutkimuksellinen prosessi	7
Mentorointimalli ja sen prosessi	8
Yhteistyö ja suunnittelu kumppanikoulujen kanssa	10
Mentorien rekrytointi ja koulutus	11
Mentorikoulutus	11
Osallistuvien nuorten informointi ja motivointi	13
Mentorointiprosessin toteuttaminen	13
Mentorointiprosessin päättäminen	16
Mentoring model – a model for group mentoring	20
Co-operation and planning with partner schools	22
Recruiting mentors and mentor education	23
Mentor education	24
Informing and motivating the participating young persons	25
Implementation of the mentoring process	26
Ending the mentoring process	28
Mentorointiprosessi – tukimateriaali kouluttajille ja mentoroijille	31

Johdanto

Effective mentoring -hankkeen tavoitteena oli kehittää mentorointikoulutus- ja ohjausmalli koulupudokkuusriskissä olevien nuorten mentorointiin. Tarkoituksena oli tuottaa käytännön työhön sovellettava materiaali ohjaajille, asiantuntijoille ja opettajille. Tavoitteena oli myös kehittää nuorten osallisuuteen perustuvia ja sitä vahvistavia työkaluja ja menetelmiä mentorointiin yhdessä alueellisten, kansallisten ja kansainvälisten kumppaneiden kanssa.

Mentorointimallin lähtökohtana oli Saksassa maahanmuuttajaoppilaille ja perheille kehitetty malli, jolla tuetaan sujuvaa integroitumista saksalaiseen yhteiskuntaan ja edistetään maahanmuuttajien koulutuspolkua Hampurin alueella. Hampurin malli, Schul Mentoren, tarjosi lähtökohdan Effective mentoring -hankkeelle, joka toteutettiin samanaikaisesti sekä Ruotsin Eskilstunassa että Suomessa Kanta-Hämeen alueella. Mentorointimallia kehitettiin osallistujien (mentoroitavien, mentorien, ammattillisten oppilaitosten opettajien) ja hankeasiantuntijoiden kokemusten ja palautteen perusteella projektin aikana.

Hankkeessa toteutettiin vuosien 2017–2019 aikana kuusi mentorointipilottia. Palautteiden ja arvioinnin perusteella mallia ja toimintaa kehitettiin hankekauden ajan. Tässä raportissa kuvataan mentorointimallin kehittämisen prosessi ja pilottien myötä rakentunut mentorointimalli. Mallin lisäksi on koostettu ryhmän ohjauksen suunnitteluun tarkoitettu tukimateriaali. Sen tarkoituksena on tukea ryhmämentorointiprosessin suunnittelua ja toteuttamista. Mentorointimalli ja mentorointiprosessin tukimateriaali ovat esimerkki mentorointiprosessin toteutuksesta ja ne ovat modifioitavissa jokaisen kohderyhmän tavoitteisiin ja tarpeisiin.

Mentorointimalli – ryhmämentorointi

Mentorointimalli ryhmämentorointiin perustuu Effective mentoring -hankkeen kuuteen pilottiin, jotka on toteutettu vuosina 2018–2019. Viisi pilottia toteutettiin kahdessa ammattiopistossa Kanta-Hämeen alueella, ja yksi mentorointipilotti toteutettiin Hämeen ammattikorkeakoulussa Evon kampuksella. Hankkeen tavoitteena oli kehittää mentorointimalli, jonka avulla voitaisiin ennaltaehkäistä koulupudokkuutta matalan kynnöksen tuen avulla. Kehitettyä mentorointimallia voidaan soveltaa sekä toisen asteen koulutukseen että ammattikorkeakouluihin.

Vuonna 2017 julkaistun Nuorisobarometrin mukaan yksi koulunkäynnin keskeyttämisen merkittävimmistä syistä oli puuttuva tuen saaminen opintoihin. Lisäksi koulun sosiaalisella ilmapiirillä oli merkitystä koulutuksen keskeyttämiseen. Ilmapiiriin liittyviä syitä oli muun muassa huono ilmapiiri oppilaiden ja opettajien välillä. Vuonna 2017 ammatillisen toisen asteen keskeytti 7,6 prosenttia opiskelijoista. Samana ajankohtana lukion osalta keskeyttämisprosentti oli 3,1. (Myllyniemi & Kiilakoski, 2017) Effective Mentoring -hankkeen tavoitteena oli kehittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa toteutettavaa tukimuotoa opiskelijoille koulunkäynnin keskeyttämisen ehkäisemiseksi.

Ammatillisessa tai siihen valmentavassa koulutuksessa olevat nuoret muodostivat sopivan kohderyhmän, kun kehitettiin mentorointimallia, jonka tarkoituksena oli ennaltaehkäistä koulupudokkuutta, tukea nuoren koulupolkua ja alavalintaa sekä edistää osallisuutta ja hyvinvointia. Opiskelu tai työssäkäynti edistää nuorten osallisuutta. Syitä nuoren normatiivisen elämänkulun ulkopuolelle jäämiseen haetaan usein nuoresta itsestään eikä huomioida, että nuoren tausta ja vuorovaikutussuhteet vaikuttavat nuoren elämänkulkuun (Toiviainen, 2019, s. 19). Siirtymät kouluasteelta toiselle voivat olla nuoren elämässä merkittäviä, eivätkä ne aina etene suunnitellulla tavalla. Tutkimusten mukaan koulutukseen, elämänkulkuun ja uraan liittyvät valintatilanteet ovat kriittisiä. Useimmat hankkeeseen osallistuneet nuoret olivat vaihtoehtoisen koulutusmuodon parissa. (Toiviainen, 2019, s. 21)

Toiviaisen (2019, s. 31) tutkimuksen tuloksissa korostetaan tietoisia uravalintoja. Esiin nousevat mm. ohjauksikäytännöt, jotka ovat merkityksellisiä valinnan tiedostamisessa. Koulutusvaihtoehtojen asettaminen preferenssijärjestykseen määräytyy hyvin yksilöllisenä prosessina. Pulkkinen ja Juhanpelto (2017, s. 120) korostavat pienten onnistumisten kokemuksia, jotta epäonnistumisen kokemusten jälkeen nuorella olisi asioille merkitystä. He mainitsevat turvallisen aikuisen roolin eteenpäin viejänä. Effective Mentoring -hankkeessa turvallisen aikuisen mallia valintojen ja mahdollisuuksien löytämiseksi edistettiin vertaistuen eli mentoroinnin

avulla. Mentorina toimi nuori aikuinen, joka oli iältään lähempänä nuoren maailmaa.

Kanta-Hämeen pilotit toteutettiin pääasiassa pienissä mentorointiryhmissä, joihin osallistui kahdesta viiteen mentoroitavaa ja vähintään kaksi mentoria. Ryhmämuotoinen ohjausratkaisu perustui ruotsalaisessa pilotissa saatuihin kokemuksiin, suomalaisten asiantuntijoiden kommentteihin yhteiskehittämisen työpajassa ja projektin ohjausryhmän keskusteluihin. Tavoitteena oli varmistaa vertaistuki ryhmässä sekä välttää yksittäisen nuoren leimautumista. Pilotit tarjottiin koko opiskelijaryhmälle, vaikkakin ryhmän opiskelijoille osallistuminen oli vapaaehtoista.

Mentorointimallin kehittämisen toimintatutkimuksellinen prosessi

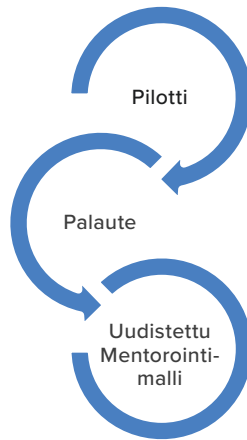
Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tietoa tuotetaan käytännön ongelmien ja kysymysten pohjalta. Kehittämistoiminnan tarkoitus on tuottaa esim. tietoa jonkin menetelmän käyttökelpoisuudesta. Tutkimuksellisia asetelmia ja menetelmiä hyödynnetään, kun tietoa haetaan aidoissa toimintaympäristöissä. Tutkimuksellisen kehittämisen yksi menetelmä on toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa keskiössä on sosiaalisen todellisuuden muuttaminen ja muutosten tutkiminen. Tavoitteena on käytännöllisen tiedon tuottaminen. Tietoa tuotetaan prosessissa, jossa vuorottelevat toiminnan suunnittelu ja sen toteutus sekä toteutuksen reflektointi. Teoria on vahvasti linkitettyä prosessiin. Reflektio tarkoittaa tässä yhteydessä prosessin organisoinnin, menetelmien ja toimintatapojen arviointia. (Toikko & Rantanen, 2009, ss. 14–16, 19, 29–31)

Toimintatutkimuksen sisällä on kaksi toisistaan hyvin erilaista suuntausta. Toimintatutkimus voi perustua ulkopuolisen havaintoihin toiminnasta (klassinen suuntaus) tai siihen, että kohderyhmä toimii aktiivisesti varsinaisen tutkijan roolissa (osallistava suuntaus). Tässä hankkeessa voidaan puhua molempien suuntauksien yhdistelmästä, koska hankkeen piloteissa toimineet mentorit toimivat myös tutkijan roolissa. He keräsivät palautetta sekä tuottivat arviointia ja reflektiota pilottien toiminnasta. Lisäksi hanketoimijat ja mentoroitavien opettajat toimivat toiminnan ulkopuolella havainnoijina prosessin eri vaiheissa. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 30)

Mentorointimallin kehittäminen eteni kehittämistutkimuksen mukaisesti tavoitteena kehittää malli koulupudokkuuden ehkäisemiseen. Malli kehittyi syklisesti (kuvio 1), jossa pilotin aikana arvioitiin toimintaa mentorien ja mentoroitavien näkökulmasta. Pilotin päätyttyä kerättiin palautetta ja kehitettiin mentoroinnin mallia seuraavaan pilottiin. Hankkeen etenemistä voidaan verrata Pernaan (2013) esittämään Edelsonin (2002; 2006) malliin kehittämistutkimuksen syklisestä etenemisestä. Ongelman,

suunnitelman ja testaamisen jälkeen päivitettiin suunnitelmaa ja toimintaa, tarkennettiin mentorointiprosessin eri osien painopisteitä ja testattiin uudelleen. Kehittämisen ja testaamisen tuloksena syntyi mentorointimalli (kuvio 2). (Pernaa, 2013, ss. 11, 19)

Mentoreilta palautetta kerättiin prosessin aikana toteutuneissa ohjaustapaamisissa ja pilotin päätyttyä. Pilotteihin osallistuneilta nuorilta palautetta saatiin opettajien ja mentorien välittämänä kirjallisesti. Koulun edustajien, opettajien ja ohjaajien kanssa käytiin keskustelua prosessin alussa, sen aikana ja pilotin päätyttyä. Palautetta saatiin koko prosessin ajan kaikilta osallistuneilta joko suullisesti keskustellen tai kirjallisesti. Tavoitteena oli intensiivinen ja joustava prosessi, joka eteni syklisesti (Pernaa, 2013, s. 12).



Kuvio 1. Mentorointimallin kehittämisprosessi

Kehittämistutkimuksessa palautetta hyödynnettiin jatkuvasti. Effective Mentoring -hankkeen piloteissa otettiin huomioon edellisen pilotin palaute ja tarkennettiin mentorien koulutusta, ohjeistusta ja yhteistyöverkoston eri toimijoiden sitouttamista. Eri sidosryhmien asiantuntijuuden hyödyntäminen oli jatkuvaa, ja kehittämiskumppaneina toimivat mentorit, nuoret ja heidän opettajansa. Myös ohjausryhmän rooli oli merkittävä. Lisäksi ruotsalaisten yhteistyökumppanien kanssa käydyt keskustelut, heidän kokemuksensa piloteista sekä hankkeesta tehty arviointiraportti olivat merkittävässä roolissa mentorointimallin kehittämisessä ja viimeistelyssä. (Pernaa, 2013, s. 12)

Mentorointimalli ja sen prosessi

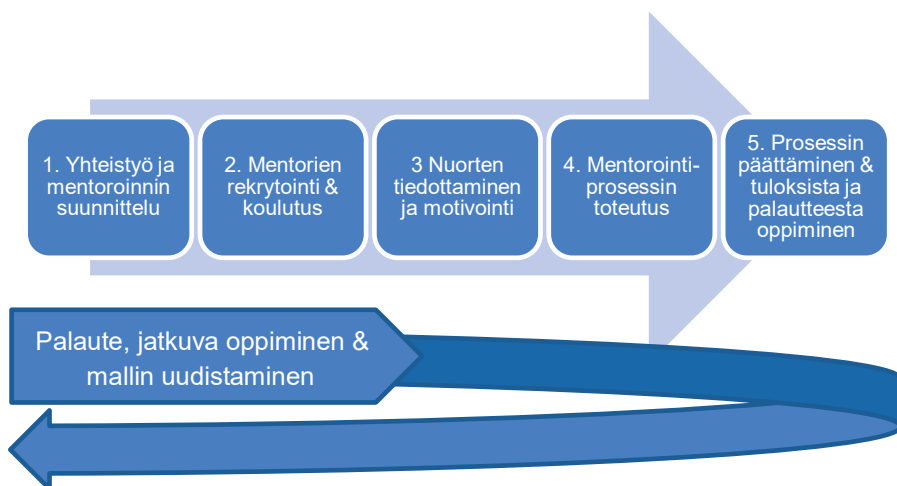
Mentorointimallin tarkoituksena on kuvata mentorointiprosessin keskeisiä vaiheita ja tuoda näkyväksi onnistuneen toteutuksen tekijät. Malli on sovellettavissa erityisesti ryhmämuotoiseen mentorointiin.

Mallissa on viisi päävaihetta, jotka kaikki ovat merkittäviä onnistuneelle mentorointiprosessille (kuvio 2). Ensimmäinen vaihe on kumppaneiden ja toimijoiden aktiivinen yhteistyön suunnittelu ja yhteiseen työskentelyyn sitoutuminen. Siihen kuuluvat yhteisen ymmärryksen rakentaminen mentoroinnin tarkoituksesta ja tavoitteista hallinnollisella ja toiminnallisella tasolla. Kouluhallinnon sitoutuminen ja tuki on välttämätöntä, jotta mentorointi voidaan integroida koulutukseen, koulun aikatauluihin ja opiskelijoiden oppimistavoitteisiin.

Toinen ja kolmas vaihe alkavat lähes samanaikaisesti ensimmäisen vaiheen kanssa, jolloin keskeistä on opiskelijoiden rekrytointi mentoreiksi ja mentorikoulutuksen integrointi osaksi opintoja. Mentoroitavien nuorten informointi hyvissä ajoin mentoroinnin tavoitteista ja sisällöstä tukee heitä osallistumaan työskentelyyn. Lisäksi koko opiskelijaryhmän osallistuminen vähentää yksilön leimaantumista.

Neljännessä vaiheessa mentorointiprosessi toteutetaan suunniteltujen aikataulujen mukaisesti ja yksityiskohtaisempi sisältö suunnitellaan yhdessä osallistujien kesken. Opettajat tukevat, ohjaavat ja tapaavat mentoreita, jotta varmistetaan onnistunut ja turvallinen mentorointiprosessi osallistujille ja mahdollistetaan mentorointiryhmissä suunnitellut toiminnot.

Yhteistyön ja mentoroinnin lopettaminen juhlistamalla yhteistyötä selkiyttää mentorointia prosessina, jolla on selkeä alku ja loppu. Lisäksi lopetusvaihe ohjaa osallistujia tarkastelemaan ja arvioimaan yhteistyön tavoitteita ja merkitystä. Palautteen kerääminen mentoreilta ja mentoroitavilta prosessin aikana on tärkeää jatkuvan kehittämisen ja uudistamisen kannalta.



Kuvio 2. Mentorointimallin pääelementit

Yhteistyö ja suunnittelu kumppanikoulujen kanssa

Mentorointiprosessin onnistuminen organisaatio- ja yksilötasolla edellyttää sitä, että mentoroinnin tavoitteet on määritelty, prosessi suunniteltu ja aikataulutettu sekä tarkemmat kokoontumispaikat ja tarvittavat resurssit varattu. Mikäli mentorointi sisällytetään kaikkien osallistuvien opiskelijoiden opintoihin, suunnittelu tulisi aloittaa hyvissä ajoin ennen päivittäisten lukujärjestysten suunnittelua ja niiden julkaisua koulussa. Noin puoli vuotta ennen mentorointiprosessin toteuttamista on melko ihanteellinen aika aloittaa yhteistyö- ja suunnitteluprosessi. Yhteisymmärryksen rakentaminen neuvotellen ja sopien koulun hallinnon, opettajien ja opiskelijoiden kanssa on välttämätöntä mentorointiprosessin toteuttamiselle. Alussa on oleellista määrittellä mentoroinnin tarve ja mitä sen avulla tulisi saavuttaa. Koulun hallinto vastaa mentorointiin tarvittavien resurssien varmistamisesta. Rehtorin hallinnollinen päätös mahdollistaa prosessin integroinnin opetussuunnitelmaan ja päivittäisiin aikatauluihin.

Tarkistuslista suunnittelua varten:

- Määrittele mentoroinnin tarve ja tärkeimmät tavoitteet.
- Nimeä kohderyhmä ja osallistujat: osallistujien valintaperusteet tarvittaessa.
- Valitse ajanjakso, sovita se kaikille osallistujille sopivaksi: nuori, mentori, opettaja, muut ohjaajat.
- Nimeä kumppanikoulujen yhteyshenkilöt.
- Suunnittele kunkin mentorointitapaamisen pituus: 1,5–3 tuntia toiminnan mukaisesti.
- Sovi kokoontumispaikat, varaa välineet ja laitteet, sopivat luokahuoneet ja muut toimintaympäristöt.
- Määritä, kenelle on tiedotettava ja miten: opiskelijat, vanhemmat, rehtori, opettajat.
- Sovi, miten opiskelijat ja mentorit pitävät yhteyttä prosessin aikana: sähköposti, puhelin.
- Aikatauluta mentorien oma ohjaus.
- Varmista, että mentorointi on osa kaikkien osallistujien opintoja.
- Tiedota ja motivoi opettajia, koulun hallintoa, opiskelijapalveluja ja vanhempia.

Mentorien rekryointi ja koulutus

Mentoritoimintaan osallistumisen on hyvä olla vapaaehtoista. Mentorointi voi olla vapaaehtoinen osa opintoja. Mentorin motivaatio ja halukkuus osallistua nuoren tukemiseen edistää prosessia erityisesti silloin, kun nuoret itse eivät välttämättä ole sitoutuneita kouluun tai heillä on vaikeuksia seurata arjen rytmiä tai muita sopimuksia. Ennen osallistumis päätöstä mentorien on tiedettävä kohderyhmä, ryhmän tarpeet, tärkeimmät tavoitteet ja aikataulu. Lisäksi heidän päätöstään tulisi ohjata tieto mentoroinnin luottamuksellisuudesta, valmius sitoutua prosessiin sekä halukkuus ryhmä- ja tiimityöhön muiden mentorien kanssa.

Mentori on henkilö, joka sitoutuu toimimaan mentoroitavan nuoren tukijana, auttajana ja neuvonantajana tietyn ajan. Mentorointisuhteessa mentori keskittyy tavoitteellisesti tuomaan oman osaamisensa ja kokemuksensa nuoren käyttöön. Hyvässä mentorointisuhteessa puhutaan kehittävästä suhteesta. Tavoitteena ei ole pelkästään nuoren osaamisen kehittyminen, vaan myös uusien yhteisten oivallusten syntyminen ja sitä kautta mentorin oman osaamisen lisääntyminen ja kehittyminen. Parhaimmillaan kyse on dialogista, jossa mentori on itsekin valmis ja halukas oppimaan uutta. (Kupias & Salo, 2014, ss.120–121; 140)

Mentori on avoin uuden oppimiselle ja kiinnostunut kohtaamaan erilaisia ihmisiä. Henkilön tulisi olla luotettava ja rehellinen yhteistyökumppani. Pari ja ryhmämentoreilla on hyvä olla erilaisia ryhmän ohjauksessa hyödynnettäviä taitoja. Mentorien erilaiset taidot täydentävät toisiaan ohjaustilanteissa. Mentoreiksi on hyvä rekrytoida sekä naisia että miehiä, varsinkin jos nuorten joukossa on kummankin sukupuolen edustajia. (Kupias & Salo, 2014, ss.120–121; 140)

Mentorikoulutus

Mentorikoulutus on olennainen osa prosessia. Koulutus koostuu seuraavista sisällöistä: mentorointi käsitteenä, vuorovaikutus, luottamuksellisuus, ryhmän johtaminen, ryhmädynamiikka, tavoitteen asettaminen ja prosessin suunnittelu osana mentorin roolia. Koulutuksessa korostetaan mentorin ja nuoren vuorovaikutussuhdetta, jossa luottamus on keskeisessä osassa.

Mentorikoulutuksessa keskitytään asiakaslähtöisyyteen, ohjauksen ja mentoroinnin teorioihin, sosiaalipedagogiikkaan, vuorovaikutuksen teoriaan, ryhmätyöhön ja ryhmädynamiikkaan. Mentorikoulutus voidaan jakaa useaan tapaamiskertaan ja toteuttaa aktivoivien opetusmenetelmien ja ryhmäkeskustelujen avulla.

On hyödyllistä, että yhteistyökoulun opettaja ja muu mukana oleva henkilökunta osallistuu mentorikoulutukseen. He voivat perehdyttää mentorit ohjattavan ryhmän tarpeisiin ja mentorointiprosessin päätavoitteisiin. Lisäksi se edesauttaa sopimista eri menettelytavoista ja yhteydenpidosta yhdyshenkilöiden kesken. Mentorien osaamisesta ja kokemuksesta riippuen mentorikoulutuksen kesto voi vaihdella kahdeksasta kahteentoista tuntiin. Mentorien koulutus toteutetaan ennen mentoroinnin aloitusta.

Mentorikoulutuksen aikana mentorit muodostavat mentoriparit ja alkavat suunnitella kunkin mentoritapaamisen teemoja prosessin päätavoitteiden perusteella. On hyödyllistä, että mentoriparit jakavat ideoita ja toimintasuunnitelmia yhdessä muiden parien kanssa mentorointiprosessin laadun ja läpinäkyvyyden varmistamiseksi. Alustavien suunnitelmien tulee olla joustavia ja muokattavissa. Ajatuksena on saada nuoret mukaan toiminnan suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen mentorointiprosessin aikana. Prosessin aloitus ja päätös toteutuvat yleensä kaikkien osallistujien ollessa läsnä, ja siksi aloitus ja prosessin lopetus on hyvä suunnitella kaikkien asianosaisten kanssa yhdessä.

Mentorikoulutuksen loppuun mennessä mentorit arvioivat motivaatiotaan ja sitoutumistaan mentorointiin. Koulutus toimii ohjauksen mallina mentoreille, jolloin oleellista on kannustaminen, valmennus sekä myönteisen asenteen ja sitoutumisen vahvistaminen. Koulutuksen aikana mentorit tutustuvat toisiinsa, rakentavat tiimityötä, sopivat rooleista, nimetyistä tehtävistä ja vastuista.

Mentorikoulutuksessa varataan aikaa ensimmäisen tapaamiskerran suunnitteluun. Alussa tärkein tavoite on valmistaa ryhmä yhteistyöhön ja purkaa osallistujien jännitteet. Toiminnallisten harjoitusten ja aktiviteettien käyttö auttaa osallistujia tutustumaan ryhmäläisiinsä ja purkaa alun jännitystä.

Mentorointikoulutuksen sisältö:

- Mentorointi – mistä on kyse
- Ohjaavan mentoroinnin malli
- Mentorointimallit – valmentaja vai dialogi
- Hyvän mentorin ominaisuudet
- Mentorin tehtävät ja vastuut
- Ryhmäprosessi
- Sisällön ja aktiviteeten suunnittelu
- Aktivoivat harjoitukset ja tehtävät

Osallistuvien nuorten informointi ja motivointi

Nuoren motivoinnissa ja informoinnissa keskeinen rooli on nuoren omalla opettajalla tai ohjaajalla. Alaikäisten nuorten vanhempia informoidaan hyvissä ajoin ennen mentorointiprosessin aloitusta. Keskeistä on kuvata mentoroinnin tavoitteet, sisältö ja ajoitus kaikille osapuolille.

On tärkeää, että kaikki osallistujat tietävät etukäteen mentorointiprosessin sisällön ja minkälaiset roolit kullakin osallistujalla on. Lisäksi keskeistä on, että nuoret voivat osallistua tapaamisten ja tulevien toimintojen suunnitteluun kertomalla omista tarpeistaan, toiveistaan, odotuksistaan ja tavoitteistaan.

Nuoren motivoinnissa keskitytään mentoroinnin etuihin nuorelle. Nuori on aktiivinen suunnittelija, ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa ryhmän toimintoihin. Mentorointi toteutetaan koulupäivän aikana osana opintoja. Lisäksi osallistumis päätöstä edesauttaa se, että mentorointi suunnitellaan ja toteutetaan koko opiskelijaryhmän kanssa.

Motivoinnissa motivoijan oma asenne ja innostus mentorointiprosessiin vaikuttaa nuoren sitoutumiseen. Ohjaajan ja opettajan rooli innostajana on merkittävä. Keskeistä on mahdollistaa nuorten osallistuminen. Kaikki osallistujat ovat aktiivisia toimijoita prosessin alusta loppuun. Nuorelle luodaan kokemus, että hänen erityislaatuisuutensa nähdään ja huomataan, mikä edesauttaa nuoren motivoitumista. (Nivala & Ryyänen, 2019, ss. 205–208)

Mentorointiprosessin toteuttaminen

Mentorointi on ryhmäprosessi, joka toteutetaan määritetyn ajan kuluessa suunniteltujen aikataulujen mukaisesti. Tarkoituksena on, että sisältö ja aktiviteetit edistävät päätavoitteiden saavuttamista. Mentoritapaamisten on tarkoitus aktivoita ja osallistaa nuoret toimintaan, jolloin mentoriparin rooli ja tehtävä ryhmän ohjaajana on merkittävä. Mentorointiprosessin ideologiaan kuuluu aktiivinen mentori ja mentoroitavan itseohjautuva rooli oppimisessaan. (Mäkinen, 2014, s. 30)

Ryhmän ohjaaminen on aina prosessi, joka alkaa jostakin ja päättyy johonkin. Ryhmä voi olla avoin tai suljettu. Tässä mentorointiprosessissa mentoroitavat ryhmät olivat suljettuja. Suljettu ryhmä tarkoittaa, että ryhmän jäsenet on valittu etukäteen ja ryhmä pyrkii pysymään kokoonpanoltaan samanlaisena alusta loppuun saakka. Ryhmän jäseniä yhdistää yhteinen tarve ja tavoite. Toiminta suunnitellaan tavoitteen mukaisesti. Mentorointiprosessissa voidaankin puhua tavoitteellisesta työryhmästä, jossa ryhmäläisten tavoitteet yhdistyvät ja mentorin/ohjaajan rooli on toimia

ryhmän jäsenten tavoitteiden määrittelyn tukijana ja toimintatapojen valinnan opastajana. Mentori on ohjaajana avainasemassa hyvän ilmapiirin luomisessa ja sen ylläpitämisessä sekä ryhmän pystyvyyden tunteen vahvistamisessa. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä, 2011, ss. 87–102)

Ensimmäinen tapaaminen on kaikkein jännittävin osallistujille, siksi on hyödyllistä aloittaa tutustuminen toiminnallisilla menetelmillä, jotka poistavat jännitystä ja tutustuttavat osallistujat toisiinsa. Mentorien vastuulla on luoda positiivinen ja luonteva tunnelma. Mentorien tehtävänä on kertoa mentorointiprosessin sisällöstä ja mahdollisista aktiviteeteistä. On tärkeää, että kaikki ovat läsnä ensimmäisellä tapaamiskerralla. Ryhmäkokoo voi olla kolmesta viiteen henkilöä, jolloin mentoripari työskentelee saman pienryhmän kanssa koko mentorointiprosessin ajan.

Mentorit ja nuoret kirjaavat tapaamisiin liittyvät suunnitelmansa ja keskustellen sopivat yhteistyötä koskevista säännöistä ja sopimuksista. On hyödyllistä sopia muutama käytännön asia: yhteydenpito prosessin aikana, hyväksyttävä käyttäytyminen ja toimintatavat ryhmässä, poissaoloista ilmoittaminen ja sitoutuminen positiivisen yhteishengen vahvistamiseen ryhmässä. Pienryhmän nimeäminen voi yhdistää ryhmän jäseniä.

Ryhmäprosessi etenee vaiheittain. Alussa ryhmä etsii aina muotoaan, koska sen jäsenet ovat vieraita toisilleen. Vaikka osa tuntisikin toisensa ennakkoon, uusi ryhmätilanne haastaa kaikkia ryhmään kuuluvia hakemaan omaa paikkaansa ja rooliaan uudessa ryhmässä. Alkuvaiheessa ohjaajan rooli korostuu ja hänen tehtävänsä on aktiivisesti ryhmäyttää ryhmää, jotta toiminta jatkossa mahdollistuu. Toiminnan perustana ovat sopimukset, jotka luovat turvallisuutta. Ryhmän sopimukset laaditaan yhdessä, jotta jokainen sitoutuu niihin. Ryhmän vaiheisiin kuuluu olennaisesti myös kuohuntavaihe, jolloin ryhmän yhteisten sopimusten mukaan eteneminen on tärkeää. Ohjaajan on tärkeää tunnistaa tämä vaihe ja sen aiheuttamat tunnereaktiot, jotta hän voi estää toimintaa haittaavan kuohunnan leviämisen ryhmässä. (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykkönen, 2011, ss. 182–185; Selin, Maunu, Kannussaari & Heinonen, 2015, ss. 24–31)

Mentorointiprosessin aikana mentorit muistuttavat nuoria tulevista tapaamisista ja aktiviteeteista ja siitä, miten niihin tulisi valmistautua. Jokaiselle tapaamiselle tulee varata riittävästi aikaa, jotta ehditään käydä läpi ryhmätyöskentelyn vaiheet. Mentorien vastuulla on arvioida jokainen tapaaminen ja tehdä muutoksia toimintaan ryhmältä saamansa palautteen perusteella.

Osallistujat suunnittelevat tapaamiset yhdessä, vaikka mentoreilla onkin päävastuu suunnittelusta. Tapaaminen voidaan toteuttaa samalla rakenteella:

1. Ryhmän tapaamisen aloittaminen ja suuntaaminen
2. Ryhmän lämmittäminen ja motivointi
3. Tapaamiskerran tavoitteet ja aktiviteetit
4. Tapaamiskerran päättäminen
5. Palautekeskustelu
6. Suunnitelma tarvittavista välineistä ja resursseista.

On hyvä varmistaa, että nuorilla on mahdollisuus ilmaista itseään ja kertoa toiveistaan kaikissa tilanteissa omalla tavallaan ja antaa palautetta ryhmässä. On hyödyllistä, että nuorilla on mahdollisuus esitellä omia valmiuksiaan ja omia vahvuuksiaan ryhmässä. Kaikki toimet, jotka ovat merkityksellisiä nuorille, luovat myönteistä tunnelmaa mentoriryhmän osallistujien keskuudessa. Nuoren ja ryhmän suhteen tulisi olla tasapainoinen ja tasa-arvoinen. Ryhmän ilmapiiristä luodaan salliva, jotta nuori voi olla yksilönä ryhmässä. Tämä edellyttää sitoutumista ja vastuun kantamista, missä osallisuus on eettinen ideaali. Nivala ja Ryyänen (2013, s. 29) tuovat esille Honnethin (2012) ajatuksen siitä, että nuorelle on tärkeää tulla huomioiduksi omien kykyjen ja erityislaatuisten ominaisuuksien kautta. Vastavuoroisen tunnustuksen suhteet ovat keskeisiä. Osallisuuden toteutumiseen tarvitaan tasapainoisia vastavuoroisia suhteita, joissa nuori voi kasvaa uskomaan omaan merkityksellisyyteensä, mahdollisuuksiinsa ja toimintakykyynsä. Mentoroinnissa keskitytään opiskeluhuvinvoinnin edistämiseen, opiskelumotivaation vahvistamiseen, harjoittelupaikan ja opintopolun suunnitteluun, samalla vahvistaen nuoren vuorovaikutustaitoja. (Nivala & Ryyänen, 2013, ss. 27–29)

Mentorien toiminnan tavoitteena on luoda suhde nuoreen ja vahvistaa osallisuuden kokemusta samalla lisäten nuoren omaa tietoisuutta mahdollisuuksistaan. Prosessissa painotetaan yhteistä reflektointia mentorin ja nuorten välillä sekä mentorien oman toiminnan reflektointia. Osallisuus toteutuu yhteisön ja ihmisen suhteessa. Tunne ja kokemus ryhmään kuulumisesta on merkittävä. (Nivala & Ryyänen, 2013, 26–27)

Kaikki mentorointiprosessit ja mentoriryhmät ovat ainutlaatuisia. Mentorin tapaamisia arvioidaan jatkuvasti, jotta varmistetaan, että tapaamisen tavoitteet, toiminta ja toteutus ovat johdonmukaisia ja edistävät keskeisimpiä tavoitteita. Mentorit kiinnittävät huomion ryhmän ilmapiiriin, turvallisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Palautteen kerääminen osallistuvilta nuorilta lisää vuorovaikutusta ja ryhmään osallistumista. Nuorten osallistaminen tavoitteiden asettamiseen, aktiviteettien suunnitteluun ja kokemusten arviointiin tukee mielekkyyden tunnetta ja kokemusta tulla kuulluksi ja hyväksytyksi ryhmän jäsenenä.

Mentorointiprosessin kesto voi vaihdella riippuen koulun tilanteesta, tavoitteista ja nuorten tarpeista. Hankkeen pilotteihin osallistuneet nuoret toivoivat ryhmätapaamisten jatkuvan vähintään kahdesta kolmeen kuukauteen. Piloteissa ryhmätapaamiset toteutuivat viikoittain tai kahden viikon välein. Kaikkiaan ryhmätapaamisten määrä vaihteli viidestä kahdeksaan tapaamiskertaan.

Mentorointiprosessin päättäminen

Yhteistyön päätyminen on merkittävä osa mentorointiprosessia. Se sisältää kaikkien osallistujien kokemusten tarkastelun yksilönä, ryhmän jäsenenä sekä prosessin toteutuksen arvioinnin suhteessa tavoitteisiin. Lopussa mentorien ja nuorten on hyvä varata aikaa prosessin reflektointiin, kokemusten jakamiseen ja palautteen antamiseen toisilleen prosessista.

Prosessin päättymistä voidaan juhlistaa järjestämällä tapahtuma, loppuseremonia tai päätösjuhla, jonka mentorit ja nuoret suunnittelevat yhdessä. Päätöstapahtuman ilmapiiri rakennetaan positiiviseksi ja optimistiseksi. Tavoitteena on, että nuoret kokevat onnistuneensa ja saavuttaneensa tavoitteensa. Mentorit päättävät yhteistyön.

Ryhmäläiset antavat lopetusvaiheessa ohjaajalle ja ryhmälle palautetta ja reflektovat ryhmän toimintaa sekä tavoitteiden saavuttamista joko suullisesti tai kirjallisesti. Ryhmän toimivuutta ja toimintaa on hyödyllistä arvioida pitkin matkaa. Loppuvaiheessa summataan ryhmässä opitut ja yhdessä saavutetut asiat. Palaute voi olla kirjallista ja suullista, kuitenkin mahdollisimman kuvailevaa, eriteltyä ja tilannekohtaista. Siten nuori voi ymmärtää ryhmän merkityksen itselle. (Hautala ym. 2011, ss. 186–195)

Tavoitteiden ja prosessin arviointi tuottaa hyödyllistä tietoa mentorointiprosessin kehittämiseksi. Arvioinnissa keskitytään prosessin eri vaiheisiin ja tasoihin. Oleellista on kerätä nuorten ja mentorien yksilölliset kokemukset ryhmän prosessista ja toiminnasta. Lisäksi on hyödyllistä arvioida toteutusta oppilaitoksen tasolla: lukujärjestykset, mentoroinnin sijoittuminen opintokokonaisuuksiin ja niiden tavoitteisiin sekä miten mentorointi on vaikuttanut opiskelijaryhmään. Palautetta kerätään koko prosessin ajan. On eduksi kuulla nuoria, heidän ajatuksiaan toiminnasta ja siitä, miten yhteinen tavoite on saavutettu.

Ryhmämuotoinen mentorointi on kaikkia osapuolia koskeva prosessi, joka muovautuu osallistujien kiinnostuksen ja tarpeen mukaan. Tämä mentorointimalli on yksi mahdollisuus toteuttaa matalan kynnyksen interventio nuorille ja löytää heidän kanssaan heidän vahvuutensa.

LÄHTEET

- Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M. (2011). *Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä*. Helsinki: Edita Prima.
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- Myllyniemi, S. & Kiilakoski, T. (2017) Tilasto-osio. Teoksessa E. Pekkarinen & S. Myllyniemi (toim.), *Opinpolut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017* (ss. 9–54). Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja nro 58. Haettu 27.2.2019 osoitteesta https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_2017_WEB.pdf
- Mäkinen, S. (2014). *Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9408-6>
- Nilvala, E. & Rynänen, S. (2013). Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Teoksessa J. Hämäläinen (toim.), *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2013* (ss. 9–41). Tampere: Juvenes Print.
- Nilvala, E. & Rynänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pernaa, J. (2013). Kehittämistutkimus tutkimusmenetelmänä. Teoksessa J. Pernaa (toim.), *Kehittämistutkimus opetusallalla*. Juva: Bookwell.
- Pulkkinen, H. & Juhanpelto, R. (2017). Verkosto harhailevan nuoren tukena. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa* (ss. 106–122). Helsinki: Edita.
- Selin, A., Maunu, A., Kannussaari, K. & Heinonen, M. (2015). *Ryhmäilmio. Ryhmän ohjaajan käsikirja*. Ehkäisevä päihdetyö. EHYT Ry. Haettu 22.5.2019 osoitteesta http://www.ehyt.fi/sites/default/files/Ryhmailmio_verkko.pdf
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen yliopistopaino <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>
- Toiviainen, S. (2018). Sopeutumista, sitkeyttä ja selviytymistä. Nuorten relationaalinen toimijuus siirtymissä marginaalista kohti valtavirtoja. *Nuorisotutkimus 4/2018*, 35–49.
- Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. (2011). *Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveystieteen ohjaustyössä kehittyminen*. Helsinki: Edita Prima.

KIRJOITTAJAT

Hanna Naakka (THM), lehtori, opinto-ohjaaja
 Liisa Harakkamäki (KL), lehtori, opinto-ohjaaja
 Kirsi Kanerva (TtM), lehtori

Mentoring Model

Hanna Naakka, M.Sc. (Nursing), Senior Lecturer, Student Councillor

Liisa Harakkamäki, Lic.Ed., Senior Lecturer, Student Councillor

Kirsi Kanerva, M.Sc. (Health), Senior Lecturer

Leverage from
the EU
2014–2020



European Union
European Social Fund

Mentoring model – a model for group mentoring

The mentoring model is based on six pilots implemented during the period 2018–2019. Five of the pilots were implemented in two vocational schools in the Kanta-Häme area in southern Finland, and one mentoring project was piloted in Häme University of Applied Sciences in Evo campus. The model for group mentoring is a low-threshold-method to prevent early drop-out from school. The mentoring model that was developed is applicable in vocational colleges and universities.

The model was developed based on the experiences and feedback from participants (mentees, mentors and teachers in vocational schools) and project experts during the project period. The mentoring model originates from the Hamburg mentoring model which was developed for migrant school-children and families to support the smooth integration into the German society and to promote the education path of migrant children and in the Hamburg area. The Hamburg model, Schul Mentoren, provided a framework and starting point for the effective mentoring project, implemented simultaneously in Sweden, Eskilstuna city and in Finland, Kanta-Häme area.

Kanta-Häme pilots were mainly implemented in small mentoring groups of 3–5 persons and two mentors. Solution of group mentoring was based on the experiences of the Swedish pilot, comments from Finnish experts in a co-development workshop and discussions by the steering group of the project. The aim was to ensure peer support in the group and to avoid the stigmatization of the young person. The pilots were offered to the entire student group, although participation was voluntary.

The model was developed cyclically (Figure 1), in which activities during the pilot were evaluated from the perspective of mentors and mentees. At the end of the pilot, feedback was collected, and a mentoring model was developed further for the next pilot. The purpose of the mentoring model is to describe the key stages of the mentoring process and to highlight the factors that are relevant to its successful implementation. This model is applicable to group-based mentoring.

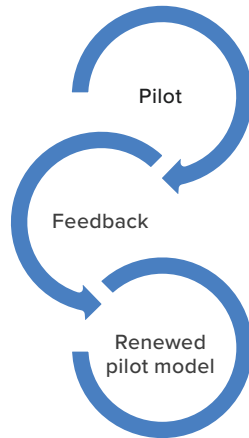


Figure 1. The development process of the model

The mentoring model consists of five main phases which are all significant to achieve a successful mentoring process (Figure 2). The first key phase is planning and binding an active co-operation between partner institutions and actors. It includes building a shared understanding of the purpose and goals of mentoring on an administrative and functional level. The commitment and support of school administration is a prerequisite in order to integrate mentoring into education and to school's timetables.

The second and third phases start almost simultaneously with the first phase. Recruiting mentor students and the mentor education also need to be integrated, to be part of the studies. Informing the participating young persons in advance about the goals and content of the mentoring, supports them in choosing to participate. In addition, the participation of the whole class or group of young persons, strengthens the willingness to participate and does not identify anybody as an individual in a negative way.

During the fourth phase, the main process of mentoring is implemented as scheduled and planned beforehand and the more detailed content is designed together by all participants. Support and face to-face guidance for mentors is offered by specified teachers to ensure a successful and safe mentoring process for all participants and to enable all planned activities in the mentoring groups.

Ending a co-operation with celebrating co-work, clarifies mentoring as a process with a clear beginning and end. In addition, the termination phase guides the participants in reviewing and evaluating the goals and meaning of the cooperation. Collecting feedback from mentors and mentees during the process is important for continuous development and renewal.

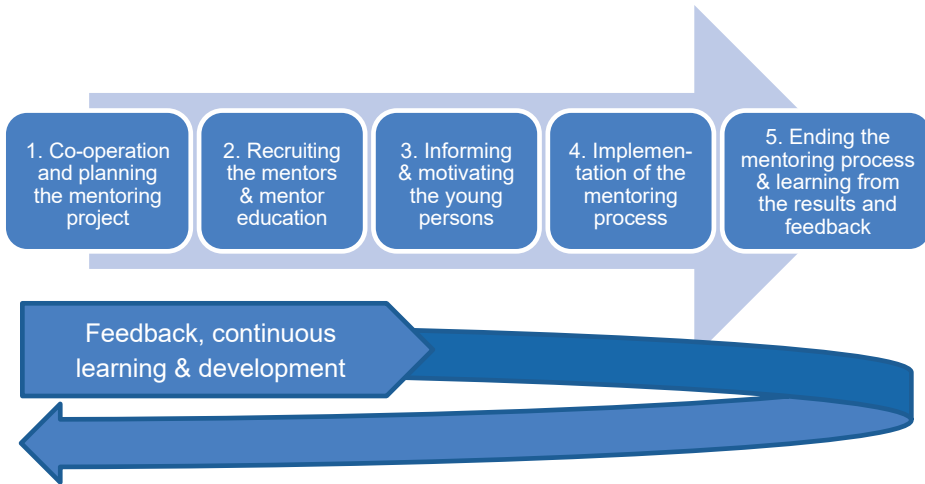


Figure 2. The main elements of the mentoring model

Co-operation and planning with partner schools

Planning of the mentoring process, goals of the mentoring, timetables, meeting times and places and reserving the resources needed is essential to ensure the success of the co-operation on organizational and individual levels. If the mentoring process is included in the studies of all the participating students, planning should start in good time before the daily timetables are designed and published at school.

Based on the experiences gathered during the Effective Mentoring project, about six months before the start of the mentoring process seems to be quite an ideal time to begin the collaborative planning process. At the beginning, it is important to define the need for mentoring and what should be achieved through the mentoring process. The school administration is responsible for providing the resources needed for mentoring. The rector's administrative decision enables the process to be integrated into the curriculum and daily schedules. Discussion, negotiation and agreement with the school administration and student services is necessary in order to be able to implement the mentoring process.

Check list for the planning:

- Define the need for intervention and main goals for mentoring.
- Name the target group and participants: Selection criteria for participants if needed.
- Select the time period and adjust it to be possible for all participants (young persons, mentors & teachers).
- Name the contact persons of partner schools.
- Agree the length of each mentor session 1.5–3 hours depending on the activities planned.
- Agree the meeting places, reserve resources and equipment, suitable classrooms and environments.
- Make schedule for mentors' face-to-face guidance
- Define who needs to be informed and how: students, parents, rector, teachers etc.
- Agree how students and mentors keep contact during the process: email, phone etc.
- Make sure that mentoring is part of the studies for all the participants (young persons and mentors).
- Inform and motivate teachers, school administration, student services and parents.

Recruiting mentors and mentor education

Mentoring should be voluntary and based on own decision making and motivation of both parties (young persons and mentors). Mentor students especially should be able to choose to participate in the process and mentoring should be an optional part of their studies. The mentor's inner motivation and willingness to participate supports and enhances the process itself. Especially when the young persons are not necessarily committed to school and have difficulties in following daily routines and other commitments.

Mentors should be aware of the target group and their needs, the main goals, the justification of the intervention and the timing of the whole process, before making their own decision on participation. In addition, their decision should be guided by information about the confidentiality of mentoring, the readiness to commit to the process for the whole time, and the readiness for group and teamwork along with other mentors.

Mentor education is an essential part of the process. Mentor education consists of the concept of mentoring, interaction, confidentiality, group leading, group dynamics, goal setting and process planning as a part of the mentor's role. The content of education is described further in the text.

Recommendable characteristics of a mentor are openness and curiosity to learn new things as well as a willingness to meet different kinds of people. A person should be a reliable and honest partner. Mentors should have different kinds of skills that can be utilized in group guidance. The different skills of mentors complement each other in group meetings. It is good to recruit both female and male mentors, especially if among young people there are both genders.

Mentor education

Mentor education can be planned and organized by teachers who have the required knowledge and willingness to apply the model in practice. In mentor education, the focus should be on client-centered orientation, theories of counseling and mentoring, social pedagogy, theory of interaction, group work and group dynamics. Mentor education can be divided into several sessions and implemented by utilizing activating teaching methods and group discussion.

It is also beneficial that mentor education includes meeting and discussion the contact teacher from the co-operation school. This is to share information on the participating student group and the main goals of the mentoring process, and to agree on all the protocols and procedures, as well as to share contact information. Depending on the knowledge level and experiences of the mentors, the time for mentor education can vary between eight to twelve hours. Mentor education should be organized before the mentoring process.

During the mentor education, mentors form mentor pairs and start planning the main themes for each mentor meeting, based on the main goals of the process. It is beneficial that all mentor pairs share ideas and plans for activities together with other pairs, in order to ensure the quality and transparency of the mentoring process. The preliminary plans should be flexible and modifiable while the main idea is to involve the young persons in the planning and goal setting at the beginning and during the mentoring process. The start of the process and the ending of the mentoring is implemented within the whole group of participants and that is why those parts should be planned together by the mentors and teachers of the co-operation school.

By the end of mentor education, future mentors should evaluate their motivation and commitment to mentoring and co-operation with the young persons. Education should work as a model for the mentors: encouraging, coaching and strengthening the positive attitude and commitment. In addition, the education should include time for mentors to get to know each other and build up a teamwork with agreed roles, specified duties and responsibilities.

During the last mentor education session, it is important to reserve time for planning the first mentor meeting. The main goal is to prepare the group for collaboration and break the tension and suspense of all participants. Activating games and exercises, which help the participants to get to know each other, are useful.

Content of the mentor education:

- Mentoring – what it is all about
- Counselling models of mentoring
- Styles of mentoring, coaching and dialogue
- Features of a good mentor
- Duties and responsibilities of the mentor
- Process of a group
- Planning the content for group activities
- Activating exercises and tasks

Informing and motivating the participating young persons

Traditionally, support interventions at school are targeted at students who have learning problems, difficulties in adjusting to school, problems with school mates and teachers or are constantly absent. Mentoring can be a planned intervention for young persons who in the first place are not the most motivated and committed to school and education and are at risk of dropping out of school. In Finnish pilots, the target groups varied, but the main idea was to offer mentoring to all the students in a study group to avoid stigmatizing a single student and to enhance coherence and well-being amongst the whole student group. When the mentoring process is part of the curriculum and it has a certain place and time in the timetable, it is available for all. In addition, the mentoring process and co-operation between young persons and slightly older mentors add positive expectations and events to a school day which differs from daily school routines.

It is very important that all participants know in advance the meaning of the mentoring process; its content and what kind of roles participants have. In addition, it is important that young persons can participate in planning mentor meetings and future activities by presenting their needs and by defining their own goals and expectations. During the first mentor meeting, young persons are divided into small groups, where the group's targets and activities are planned together with mentors.

Implementation of the mentoring process

Mentoring is a group process which will be implemented within a defined time period according to the planned timetables. It is goal oriented, so the content and activities promote the main goals. The mentoring meeting is supposed to activate all participants. The mentor pair act as group leaders in the meeting and have a significant role and task.

The first session is the most exciting point for everyone. Because of that, it is important to start with the activities planned for familiarization. Mentors should create a positive and trustful atmosphere. They should explain what the mentoring process will include and what kind of activities can be organized. It is important that everyone involved is present at the first meeting, also the teachers and other participants involved in both institutions. It is good if the group of young persons are divided into smaller groups of 3 to 5 persons and one mentor pair works with the same small group during the whole mentoring process.

Initially, mentors and young people write down their plans for meetings and discuss and agree on rules and agreements on cooperation. It is useful to agree on a few practical things such as; how to keep in touch during the process, how to work together as a group, what kind of behavior is accepted during the meetings and how to promote the support of the group. If the participants give a name to the group, it creates a feeling of togetherness and increases a sense of belonging.

During the mentoring process, the mentors inform and remind young persons about the activities and how to be prepared for them. The group should agree the best way on how to communicate together, for example, by using telephone applications. It is important to have enough time for each meeting to be able to go through all the groupwork phases.

The participants plan group activities together, although the mentors have the main responsibility for each meeting. Planning can be done by utilizing the group work structure and phases:

1. Starting and orientating the group session
2. Warming up and motivating the group
3. Goal-orientated and planed activities
4. Ending the meeting
5. Feedback discussion
6. Plan the equipment and recourses needed.

The mentors' responsibility is to evaluate every meeting and make changes based on feedback from the session and the process. It is important to make sure that all the equipment and places required are available, and that the young persons know what is going to happen and when and where they are supposed to be present.

It is essential to ensure that the young persons have the possibility of expressing themselves in every situation in their own way. It is also beneficial that young persons have the possibility in introducing their own capabilities and their own strengths to the group. During the mentor sessions and group meetings the young persons should have the possibility of expressing themselves freely and give feedback to the mentors. All the activities which are meaningful for the young persons, support participation and create a positive atmosphere amongst the participants in a mentor group. The young persons should have the feeling that they belong to their small group and that everyone is equal in that group.

All mentoring processes and mentor groups are unique. Evaluation of the mentor sessions needs to be continuous to ensure that goals, activities and implementation of each session are coherent and promote the main goals. Also, the atmosphere of the group session and the level of trust should be perceived by the mentors. Collection of feedback from the mentored young persons add interaction and the level of participation in the group. Involving young people in setting goals, planning activities and evaluating experiences supports a sense of meaning and experience of being heard and accepted as a member of the group.

Co-operation and teamwork in small groups were expected and valued by the young persons in all Finnish pilots. The time reserved for each mentor session can vary, based on the goals and activities planned and the

experiences gathered. The ideal time seems to be from one and a half hours to three hours weekly or every two weeks. In addition, the duration of the whole mentoring process could be from two to five months, based on the main goals of the process, the needs of the young persons and the school's interests.

The overall duration of the mentoring process may vary depending on the school's situation and the goals and needs of the young persons. The young people who participated in the project pilots hoped that the group meetings would last at least for two to three months. In total, the number of group meetings varied from five to eight meetings during the mentoring process.

Ending the mentoring process

The end of co-operation is an important part of the whole mentoring process. It includes reviewing the experiences of all participants as an individual and as a member of the group, as well as evaluating the process implementation against objectives. In the end, mentors and the young persons should have time for discussion and for sharing experiences and giving feedback on the process.

The ending of the process could be celebrated by organizing a specific ending ceremony or closing session, where the mentors and the young persons participate in activities together. The ending session can be planned together, and it can be an informal event. It is important to create a positive and optimistic atmosphere for the ending meeting. The young persons should have a feeling that they have achieved their goals and that they have succeeded, which is important for their self-esteem. Mentors should emphasize that the process and co-operation is ending, and that it is time for goodbyes, and everyone is able to continue with their everyday life and duties.

Evaluation of the goals and the process give useful information to be able to develop the mentoring process further. Evaluation can focus on different phases of the process, individual experiences and goals of the young persons, experiences of group work and activities, experiences of the mentors and advantages on an institutional level.

REFERENCES

- Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä, L., & Rusi-Pyykönen, M. (2011). *Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä* [The power of action. Occupational therapy in practice.]. Helsinki: Edita Prima.
- Kupias, P., & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0* [Mentoring]. Helsinki: Talentum.
- Myllyniemi, S., & Kiilakoski, T. (2017). Tilasto-osio. In E. Pekkarinen & S. Myllyniemi (Eds.), *Opinpolut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017* (pp. 9–54). [Youth Barometer 2017. Roads to Learning.] Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja nro 58. Retrieved February 27, 2019 from https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_2017_WEB.pdf
- Mäkinen, S. (2014). *Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijän ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä*. [Mentoring Process enhancing professional growth in transcultural Learning Environment.] Doctoral Thesis. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9408-6>
- Nivala, E., & Ryyänen, S. (2013). Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia [Towards Social pedagogical idea of Participation]. In J. Hämäläinen (Ed.), *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2013* (pp. 9–41) Tampere: Juvenes Print.
- Nivala, E., & Ryyänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa* [Social pedagogy. Towards a more humane society]. Helsinki: Gaudeamus.
- Pernaa, J. (2013). Kehittämistutkimus tutkimusmenetelmänä [Developmental research as a research method]. In J. Pernaa (Ed.), *Kehittämistutkimus opetusallalla* [Developmental Research in Education], (pp. 9–26). Juva: Bookwell.
- Pulkkinen, H., & Juhanpelto, R. (2017). Verkosto harhailevan nuoren tukena [A Network Supporting a Wandering Young Person]. In J. Helminen (Ed.), *Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa* [Multidisciplinary Client Guidance in Social and Health Care], (pp. 106–122). Helsinki: Edita.
- Selin, A., Maunu, A., Kannussaari, K., & Heinonen, M. (2015). *Ryhmäilmiö. Ryhmän ohjaajan käsikirja. Ehkäisevä päihdetyö*. EHYT Ry. [Group Phenomenon. Team Leader Handbook. Substance abuse prevention.] Retrieved May 22, 2019 from http://www.ehyt.fi/sites/default/files/Ryhmailmio_verkko.pdf
- Toikko, T., & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen yliopistopaino. [Research and Development.] <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>

Toiviainen, S. (2018). Sopeutumista, sitkeyttä ja selviytymistä. Nuorten relationaalinen toimijuus siirtymissä marginaalista kohti valtavirtoja. *Nuorisotutkimus* 4/2018, 35–49. [Adaptation, Perseverance and Survival. Relational agency of young people in transitions from marginal to mainstream. Youth Research.]

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T., & Mäkelä, J. (2011). *Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen* [Is the guidance successful? Development in Social and Health Guidance]. Helsinki: Edita Prima.



**Mentorointiprosessi –
tukimateriaali kouluttajille
ja mentoroijille**

Effective Mentoring -hanke

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sisällys

TEEMA 1: ORIENTOITUMINEN	36
TEEMA 2: VUOROVAIKUTUSTAIKOT	38
TEEMA 3: VOIMAVAROJEN VAHVISTAMINEN	40
TEEMA 4: HYVINVOINTI	42
TEEMA 5: YKSILÖNÄ RYHMÄSSÄ	44
TEEMA 6: PROSESSIN PÄÄTÖS	46
LIITE 1 Mentorointiprosessin suunnitelmapohja	48
LIITE 2 Mentorointisopimus	49

Tämä tukimateriaali on tarkoitettu kaikkien niiden henkilöiden käyttöön, jotka ovat aloittamassa ja toteuttamassa mentorointiprosessia nuorille. Materiaali on laadittu Kanta- Hämeessä osana kansainvälistä mentorointihanketta nimeltään Effective Mentoring.

Effective Mentoring -hankkeen tavoitteena oli Hamburg-mentorointimallin pohjalta kehittää mentorointikoulutusta ja materiaalia ohjaajille, asiantuntijoille ja opettajille. Tavoitteena oli myös kehittää nuorten osallisuuden perustuvia ja sitä vahvistavia työkaluja mentorointiin.

Hankkeessa toteutettiin vuosien 2017–2019 yhteensä kuusi mentorointipilottia. Palautteiden pohjalta mallia ja toimintaa kehitettiin jatkuvasti. Tämä tukimateriaali on luotu yhden loppuvaiheen pilotin toteutuksen pohjalta. Materiaalin tarkoituksena on esitellä vaihe vaiheelta mentorointiprosessin etenemistä, sen tavoitteita, sisältöjä ja huomioon otettavia asioita. Tukimateriaalia voi käyttää mallina erilaisten mentorointiprosessien suunnittelussa ja toteutuksessa. Tämä on yksi esimerkki toteutuksesta ja on modifioitavissa jokaisen kohderyhmän tavoitteisiin ja tarpeisiin.

Tukimateriaalissa on kuvattuna vaiheittain mentorointiprosessi, jonka aikana ammattikorkeakouluopiskelijat mentoroivat pareina toisen asteen oppilaitoksen opiskelijoita pienryhmissä keskeisenä tavoitteenaan opiskeluhuvinvoinnin lisääntyminen, opiskelumotivaation vahvistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Prosessin kesto oli kaksi kuukautta ja kahden kuukauden aikana mentoreiden ja mentoroitavien tapaamisia oli yhteensä kuusi.

Hämeenlinnassa

Hanna Naakka, Liisa Harakkamäki ja Kirsi Kanerva

TEEMA 1: ORIENTOITUMINEN

<p>Aloitus: Yhteinen tapaaminen, tapaaminen nro 1</p>	<p>Läsnä: Mentorit, mentoroitavat, järjestävän tahon ja yhteistyötahon oppilaitosten edustajat.</p> <p>Tavoite: Informaation anto mentorointiprosessista. Koko ryhmän yhteinen tutustuminen.</p> <p>Sisältö: Esittäytyminen ja yhteinen toiminta esim. tietovisa koko ryhmälle. Yhteinen kahvitelu.</p> <p>Jakautuminen mentoroitaviin pienryhmiin.</p>
<p>Mentorointipienryhmän tapaaminen nro 1</p>	<p>Tavoite: Tutustuminen ja ryhmäprosessin käynnistäminen</p>
<p>Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:</p>	<p>Esittely pienryhmän kesken. Käydään läpi toiminnan tavoite ja tarkoitus. Sovitaan yhteisestä viestintätavasta ja sovitaan säännöt viestinnälle. Sovitaan etenemisestä ja aikatauluista. Allekirjoitetaan kirjalliset sopimukset toiminnalle (täysi-ikäiset).</p>
<p>Ryhmän lämmittely / motivointi:</p>	<p>Keksitään yhdessä omalle pienryhmälle nimi.</p> <p>Tutustumista eri tavoin, esim. tutustumisleikit.</p>
<p>Ryhmälle suunniteltu työskentely:</p>	<p>Käydään läpi, mentoroitavien toiveita ja mielenkiinnon kohteita mentorointijaksolle. Mikä nuoria kiinnostaa ja miten he toivoisivat, että asioita käydään läpi sekä millaista tekemistä tapaamiskerroille sovitaan? Mentorit ovat valmistelleet valmiiksi jo teemat tavoitteineen. Niitä lähestytään nuorten kiinnostusten kohteiden perusteella.</p> <p>Keskustellaan ryhmän toiminnasta ja tehdään yhteinen suullinen vaitiolosopimus.</p>
<p>Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	<p>Kysytään ja käydään läpi miltä päivä tuntui ja millä mielin jokainen lähtee työskentelyyn mukaan.</p> <p>Tehtävä jatkuu: Ryhmän säännöt ja vuorovaikutus ryhmässä: jokainen miettii seuraavalle kerralle yhden säännön, jota ryhmässä tulisi noudattaa ja sitä, mitä on hyvä vuorovaikutus ryhmässä.</p>

	<p>Toisella tapaamiskerralla luodaan ryhmän yhteiset säännöt. Aiheena on vuorovaikutustaidot: tarkoitus on perehtyä ja harjoitella erilaisten tekemisten kautta sitä, mitä on hyvä vuorovaikutus, miten ihmisiä kohdellaan hyvin ja miltä tuntuu, kun tulee kohdelluksi huonosti.</p> <p>Tavoite: Nuoret heräisivät ajattelemaan, kuinka heitä kohdellaan, kuinka muita kohdellaan ja miltä tuntuu, jos on aina joku, joka jää yksin ja vastaavasti miltä tuntuu, kun toista kohdellaan hyvin.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Nuoret lähtevät usein hyvin toimintaan (leikkeihin ym.) mukaan.</p> <p>Mentorina aitous ja kannustava sekä osallistava ote. Yhteiseen hiileen puhaltaminen: työskennellään yhdessä. Arvostus nuoria ja heidän ajatuksiaan kohtaan.</p> <p>Aikataulut ja aktiviteetit pitää suunnitella ajallisesti huolella. On tärkeää, että jokainen mentori osallistuisi etukäteissuunnitteluun ja että jokainen perehtyisi suunnitelmaan hyvissä ajoin.</p> <p>On tärkeää, että kaikkia mentoroitavia on etukäteen informoitu, mikä on päivän sisältö ja mitä ylipäätään toiminta tulee olemaan.</p> <p>Miten saada nuori innostumaan ja motivoitumaan, jotta hän jatkossa osallistuu ryhmiin?</p> <p>Mentoreiden viestintä on positiivista koko ajan.</p>
<p>Tarvittavat välineet ja muut resurssit:</p>	<p>Sopimukset, kyniä, paperia, kahvit ja pullat.</p>

TEEMA 2: VUOROVAIKUTUSTAITOT

Mentorointipienryhmän tapaamiskerta nro 2	Tavoite: Ryhmän muodostus ja vuorovaikutustaitojen merkityksen ymmärtäminen sekä oman sosiaalisen roolin hahmottaminen.
Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:	<p>Kysellään kuulumiset. Kerrotaan päivän ohjelma: Kerätään vanhempien allekirjoitetut sopimukset (alaikäiset).</p> <p>Avataan mentoreiden rooli. Mikä tehtävä? Miten toimivat? Miten voi tukeutua?</p> <p>Käydään läpi jokaisen mukanaan tuoma sääntö ja muodostetaan yhteiset säännöt toiminnalle.</p>
Ryhmän lämmittely / motivointi:	<p>Kirjataan yhdessä paperille mitä nuorille tulee mieleen vuorovaikutuksesta, mikä on heidän mielestään hyvää vuorovaikutusta ja mikä taas huonoa vuorovaikutusta ja miten se edelleen vaikuttaa toiseen ihmiseen.</p> <p>Käydään ryhädynamiikkaa läpi keskustellen, millainen ilmapiiri koulussa on. Onko joku kokenut kiusaamista? Onko huomannut tai kokenut syrjintää?</p> <p>Kartoitetaan keskustelussa myös mahdollisia tuen tarpeita (koulunkäynti, arkielämä jne.), joissa voidaan mahdollisuuksien mukaan auttaa. Kartoitettaessa tuen tarpeita annetaan konkreettisia esimerkkejä, mitkä asiat saattaisivat olla haastavia, jotta olisi helpompi niitä tuoda esille.</p> <p>Kysytään ryhmältä heidän taustojaan sekä millaisia neuvoja he haluaisivat opiskeluun ja elämänhallintaan.</p> <p>Ohjeistetaan tarpeen mukaan: kehen voi ottaa yhteyttä ja missä asioissa ja miten esim. oma mentori voi prosessin aikana tukea.</p>
Ryhmälle suunniteltu työskentely:	Käydään ryhmäläisten kanssa läpi pareittain vuorovaikutustaitoja pienten harjoitusten keinoin:

	<p>Ollaan pareittain, jossa toisella kerralla pari ei ole ollenkaan kiinnostunut toisen kertomista asioista (esim. keskittymällä vain kännykkään) ja toisella kerralla pari taas on aidosti kiinnostunut toisen asioista (katsekontaktilla ja muutenkin huomioiden, mitä toinen sanoo). Jokainen kokeilee kumpaakin roolia kertaalleen.</p> <p>→ Lopuksi käydään läpi nuorten kanssa, miten he kokivat kummankin tilanteen.</p> <p>→ Nuoret saavat kirjata tuntemuksiaan paperille.</p>
<p>Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	<p>Kysytään, millaisia ajatuksia tapaamiskerta herätti, ja pyydetään palaute nuorilta sekä annetaan itse palautetta nuorille tapaamiskerrasta.</p> <p>Tehtävä: Seuraavan viikon ajan sanoa jokin hyvä asia toiselle ihmiselle kerran päivässä. Kirjoittaa ylös omia vahvuuksia opiskelussa ja elämännäytöksissä. Miten onnistuu parhaiten?</p> <p>Kolmannella tapaamiskerralla nuoret esittelevät ryhmälle omaa osaamistaan.</p> <p>Tavoite: Tuoda näkyväksi nuorten osaamista ja tukea nuorten itseluottamusta.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Jokaista nuorta kuullaan yksilöllisesti.</p> <p>Kannustetaan nuoria yhteiseen keskusteluun aiheesta.</p> <p>Molemmat mentorit ovat aktiivisia.</p> <p>Jokaisen tulee saada valita parinsa harjoitukseen.</p> <p>Harjoitusten tekeminen voi olla haastavaa. Nuorta ei pidä pakottaa siihen, vaan kannustaa.</p> <p>Omista tuen tarpeista puhuminen ryhmässä on vaikeaa. Siihen tulee antaa aikaa ja mahdollisuuksia myöhemminkin.</p> <p>Täytyy varoa suosimasta äänekkäitä ryhmässä ja kannustaa hiljaisia osallistumaan.</p>

TEEMA 3: VOIMAVAROJEN VAHVISTAMINEN

Mentorointipienryhmän tapaamiskerta nro 3	Tavoite: Pienryhmän vahvistaminen. Tuoda näkyväksi nuorten osaamista ja tukea nuorten olemassa olevia voimavaroja ja itseluottamusta.
Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:	<p>Käydään läpi viikkotehtävä: Mitä hyvää kukin on sanonut toiselle ihmiselle kerran päivässä. Miltä se tuntui. Nostetaan esiin jokaisen vahvuuksia opiskelussa ja elämänhallinnassa. Miten onnistuu parhaiten?</p> <p>Kerrotaan päivän kulusta. Tarkoituksena tutustua nuorten tulevaan työhön ja heidän arkeensa, jota he toteuttavat.</p>
Ryhmän lämmittely / motivointi:	Lähdetään nuorten kanssa kävelemään heidän valitsemaansa paikkaan ja keskustellaan heidän valinnoistaan ja haaveistaan opiskelujen ja tulevaisuuden työelämän suhteen.
Ryhmälle suunniteltu työskentely:	<p>Kiertäminen mentoroitavien oppilaitoksessa ja mahdollisesti muualla alueella, joka liittyy heidän opiskeluun ja tulevaan ammattiin.</p> <p>Keskustellaan nuorten kanssa siitä, miksi ovat alan valinneet ja tuntuuko heistä, että ovat valinneet oikein ja mikä heitä tässä alassa ja koulun käynnissä motivoi jatkamaan eteenpäin. Keskustelua käydään myös kierroksen jälkeen, jolloin juodaan yhteiset kahvit.</p> <p>Tuetaan ja vahvistetaan nuorten osaamista ja urahaaveita sekä valintoja. Tuodaan näkyväksi, että he tekevät tärkeää työtä, johon heillä on osaaminen ja tieto.</p>
<p>Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	<p>Pyydetään palaute tapaamiskerrasta ja kysytään, miltä nuorista tuntui, kun he pääsivät kertomaan ja näyttämään omaa osaamistaan. Annetaan nuorille palautetta päivän onnistumisesta ja kerrotaan, mitä kaikkea uutta opittiin.</p> <p>Kerrotaan seuraavasta kerrasta, jolloin tarkoituksena olisi mennä lähistölle liikkumaan ja esim. pelaamaan frisbeegolfia.</p>

	<p>Tehtävä: Annetaan tehtäväksi tehdä viikon ajan liikuntapäiväkirjaa.</p> <p>Tavoite: tutustuttaa nuoret erilaisiin liikuntamahdollisuuksiin ja auttaa huomaamaan liikunnan merkitys hyvinvointiin sekä se, että liikkuminen ulkona auttaa myös hyvin rentoutumaan ja purkamaan mahdollista stressiä.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Mentorit pääsevät näkemään ja kokemaan mentoroitavien osaamisalan töitä.</p> <p>Mentoroitavat saavat toimia ”opastajina”.</p> <p>Nuoret ovat tyytyväisiä saadessaan vastuuta oman osaamisen esittelyssä.</p> <p>On tärkeää, että nuoret itse saavat kertoa omasta koulutuksestaan ja ammateistaan, ettei kukaan muu sanoita asioita heidän puolestaan.</p> <p>Ei pidä unohtaa unelmien läpikäyntiä tulevaan ammattiin liittyen.</p>
<p>Tarvittavat välineet ja muut resurssit:</p>	<p>Tulostettu liikuntapäiväkirja.</p> <p>Liikkuminen oppilaitoksen tiloissa ja ympäristössä, kahvit.</p>

TEEMA 4: HYVINVOINTI

Mentorointipienryhmä-tapaamiskerta nro 4	Tavoite: Pienryhmän yhteisöllisyyden vahvistaminen mukavalla yhteistoiminnalla. Liikunnan ja ulkoilun merkityksen ymmärtäminen hyvinvoinnille.
Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:	Samana päivänä on ryhmälle laitettu viestiä WhatsApp-sovelluksessa ja kerrottu sään mukaisista suunnitelmista. Nuoria on kehoitettu pukeutumaan sään mukaan. Tarkoitus on olla ulkona: kävellä ja heittää frisbeegolfia.
Ryhmän lämmittely / motivointi:	Sovitussa paikassa tapaaminen. Kerrotaan päivän suunnitelmasta vielä kasvotusten ja kysellään, onko laji tuttu. Kävellään frisbeegolf-radalle, kerrotaan lajista ja opastetaan sen käyttöön.
Ryhmälle suunniteltu työskentely:	<p>Tarkoituksena on käydä heittämässä ja kokeilemassa radalla, miltä laji tuntuu. Samalla voidaan jutella, ja saadaan raitista ilmaa ja kevyttä rentoa liikuntaa.</p> <p>Keskustellaan radalla liikunnan, ulkoilman ja rentoutumisen merkityksestä yleiseen jaksamiseen sekä tuodaan esille kampuksen lähellä oleva vapaa-ajanviettomahdollisuuksia.</p> <p>Kerrotaan, että luonnossa liikkuminen ja ylipäänsä ulkoilma tekee hyvää: saattaa vähentää stressiä, kun saa ajatukset hetkeksi muualle. Liikkuminen ja ulkoilma auttavat myös jaksamaan arjessa.</p> <p>Kerrotaan nuorille, että liikuntaa voi olla monenlaista ja että liikunnalla on merkittävä vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.</p> <p>Liikunnan lomassa kysellään nuorten liikunta- ja ruokailutavoista ja liikuntapäiväkirjan merkinnöistä ja merkityksestä.</p>
Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa: <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	Pyydetään palaute tästä kerrasta, sekä annetaan itse palautetta nuorille innostumisesta ja heittäytymisestä toimintaan.

	<p>Kerrotaan seuraavasta kerrasta, joka on mentoroitavien itsensä valitsema toiminto: keilaaminen yhdessä.</p> <p>Tehtävä: Pohtia seuraavaan kertaan omia vahvuuksia ryhmässä ja ryhmän jäsenenä.</p> <p>Tavoite: Vahvistaa ryhmän ”me-henkeä” ja jokaisen yksilön vahvuuksia ryhmässä.</p> <p>Saada keilaamisen lomassa onnistumisen kokemuksia ryhmässä.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Nuoret pitävät pääsääntöisesti yhteisestä toiminnasta.</p> <p>Onnistumiset toiminnassa tärkeitä ja niiden vahvistaminen.</p> <p>Tulee muistaa, että nuoret ovat valmistumassa ammattiin, joka on kuormittavaa, jolloin itsestään huolehtiminen on ensisijaisen tärkeää, jotta jaksaa työssään ja pystyy sitä toteuttamaan mahdollisimman turvallisesti hyvän fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin turvin.</p> <p>Jos ryhmä tai joku ryhmän jäsen ei jaks/ei innostu toiminnasta, täytyy olla suunnitelma, miten toimia.</p> <p>Ulkoilu on aina sääriippuvainen asia. Täytyy ottaa huomioon, ettei kaikilla ole sään mukaisia varusteita.</p> <p>Ketään ei saa lannistaa toiminnan lomassa.</p>
<p>Tarvittavat välineet ja muut resurssit:</p>	<p>Frisbeegolf-kiekkoja</p> <p>Ulkovaatetus</p>

TEEMA 5: YKSILÖNÄ RYHMÄSSÄ

<p>Mentorointipienryhmä-tapaamiskerta nro 5</p>	<p>Tavoite: Vahvistaa ryhmän ”me-henkeä” ja jokaisen yksilön vahvuuksia ryhmässä.</p> <p>Saada keilaamisen lomassa onnistumisen kokemuksia ryhmässä.</p>
<p>Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:</p>	<p>Ennen keilausta nuorten kanssa on viestitely kyyditystarpeista ja kuinka moni osallistuu tapahtumaan. Viestittelyssä on kerrottu aikataulut ja painotettu, että ilmoittautuminen on sitova.</p>
<p>Ryhmän lämmittely / motivointi:</p>	<p>Ryhmään ollaan yhteydessä viestein vielä hieman ennen keilauspäivää. Muistutellaan tapahtumasta ja kerrotaan, milloin tulee olla paikalla ja miten kyyditys tapahtuu. Pyritään luomaan innostavaa alkua tapahtumalle positiivisella viestinnällä.</p>
<p>Ryhmälle suunniteltu työskentely:</p>	<p>Keilaustapahtuma, joka on nuorten itsensä valitsemaa toimintaa.</p> <p>Jaetaan keilailuryhmät, jotka ovat eri ryhmät kuin tutorryhmät. Näin saadaan nuoret myös kokeilemaan omaa rooliaan toisissa ryhmässä.</p> <p>Tarkoituksena on samalla myös tutustuttaa muualta tänne muuttaneet nuoret paikallisiin aktiviteetteihin, joita he voivat yhdessä hyödyntää omissa ryhmässään myös myöhemmin.</p> <p>Keskustellaan keilailun jälkeen pienryhmissä nuorten kokemuksista olla ryhmässä ja ryhmässä ja omasta roolista niissä ja omista vahvuuksista.</p>
<p>Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	<p>Kiitetään nuoria tästä kerrasta.</p> <p>Pyydetään palaute tästä kerrasta, sekä annetaan itse palautetta nuorille innostumisesta ja heittäytymisestä toimintaan.</p> <p>Keskustellaan myös siitä, kun ryhmätapaamiset ovat lopuillaan, että, millä mielin nuoret lähtevät päätöspäivään.</p>

	<p>Kerrotaan päätöspäivästä, joka on kaikkia pienryhmiä yhdistävä päivä.</p> <p>Tehtävä: tulisi pohtia valmiiksi viimeiseen tapaamiseen, millaisia kokemuksia ja ajatuksia mentorointiprosessi on herättänyt ja onko se koettu hyödylliseksi ja millä tavalla.</p> <p>Tavoite: Positiivinen lopetus yhdessä kaikkien kanssa ja palautteen sekä kokemusten saaminen kehittämistä varten.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Nuoria motivoi toiminta, joka lähtee heidän omista toiveistaan.</p> <p>On tärkeää vahvistaa onnistumisia ja ”yhteen hiileen puhaltamista”.</p> <p>Aktiivinen lopetuksen valmistelu, koska seuraava kerta on viimeinen.</p> <p>Miten ryhmät on hyvä jakaa? Onko hyvä, että nuoret itse päättävät toiminnalliset ryhmänsä vai pitäisikö mentoreiden jakaa heidät?</p>
<p>Tarvittavat välineet ja muut resurssit:</p>	<p>Keilahallilta radat, kyydit, limpparit hallilla.</p>

TEEMA 6: PROSESSIN PÄÄTÖS

<p>Lopetus: yhteinen tapaaminen, tapaaminen nro 6</p>	<p>Läsnä: Mentorit, mentoroitavat, järjestävän tahon ja yhteistyötahon oppilaitosten edustajat.</p> <p>Tavoite: Yhteinen positiivinen päätös mentorointiprosessille ja palautteen kerääminen toiminnasta.</p>
<p>Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:</p>	<p>Ryhmille on laitettu viestiä jo aiemmin, kuinka päivään tulee varautua.</p> <p>Tapahtumapäivä on järjestetty paikkaan, jossa on ohjattua ryhmätoimintaa ja sen jälkeen mennään yhdessä ruokailemaan.</p>
<p>Ryhmän lämmittely / motivointi:</p>	<p>Aamulla käydään koko ryhmän kanssa vielä läpi nopeasti aamupäivän tapahtumat ja esitellään toiminnan vastuuhenkilöt, jotka ovat mukana tapahtumassa.</p> <p>Ryhmät jaetaan ohjaajan ohjeistuksella ja kuunnellaan häneltä yhdessä päivän aktiviteettien sisältö.</p>
<p>Ryhmälle suunniteltu työskentely:</p>	<p>Aamupäivä ollaan mukana ohjatussa ryhmätoiminnassa. Kaikki osallistuvat tasa- arvoisesti toimintaan.</p> <p>Sen jälkeen yhteinen lounas.</p> <p>Päivän päätteeksi kokoontuminen oppilaitoksen tiloissa kahvitellen. Palautteet kerätään pienryhmissä ja lisäksi päätetään tilaisuus järjestäjien toimesta ja kiitetään mentoroitavia aktiivisesta osallistumisesta.</p>
<p>Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	<p>Nuorille on teetetty palautekyselylomake, jolla on mahdollisuus saada palautetta siitä, kuinka prosessi on sujunut ja samalla pystytään kehittämään sekä mentoreiden henkilökohtaisia taitoja että mentorointiprosessia kokonaisuudessaan.</p>

	<p>Myös jokainen mentoripari antaa palautetta nuorille iltapäivällä, tarkoituksena on harjoitella reflektointia palautteen antoa, siitä millaisia kokemuksia mentoreille on jäänyt ja mitä mahdollisesti ovat itse oppineet prosessin aikana.</p>
<p>Huomioonotettavia asioita:</p> <p>Nämä asiat toimivat:</p> <p>Kiinnitä huomio näihin asioihin:</p>	<p>Kaikki osallistuvat yhteiseen lopetukseen. Lopetuksen ilmapiiri on positiivinen. Jokainen saa antaa palautetta.</p> <p>Miten jatkossa? Kun prosessi päättyy, niin loppuuko myös yhteydenpito?</p> <p>Joku voi ”kiinnittyä” mentoriin. Miten lopetus tehdään mahdollisimman hyväksi kaikille?</p>
<p>Tarvittavat välineet ja muut resurssit:</p>	<p>Varaukset eri toimintoihin ja ruokailuun, kyydit, erityisruokavaliot, kahvit, palautekaavakkeet.</p>

LIITE 1 Mentorointiprosessin suunnitelmapohja

<p>RYHMÄN NIMI:</p>	<p>Tapaamiskerta</p>
<p>1. Ryhmän aloitus ja orientoiva ohjeistus:</p>	
<p>2. Ryhmän lämmittely / motivointi :</p>	
<p>3. Ryhmälle suunniteltu työskentely:</p>	
<p>4. Ryhmän lopetuksessa huomioitavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kokemusten purku - Palaute - Seuraava tapaaminen ajankohta ja sisältö 	
<p>5. Mentoreiden kommentit ja ajatukset ryhmän jälkeen:</p>	
<p>6. Tarvittavat välineet a muut resurssit:</p>	

LIITE 2 Mentorointisopimus

Mentorit: _____

Yhteystiedot:

Mentoroitavat:

RYHMÄN NIMI: _____

RYHMÄN tärkeimmät odotukset työskentelyn alussa:	Ohjaajien tärkeimmät odotukset mentoroinnin alussa:

Yhteiset tavoitteet mentoroinnin alussa

Yhteisessä työskentelyssä huomioitavia pelisääntöjä
(mm. luottamuksellisuus ja avoimuus)

Tapaa- miskerta luku- järjestys	Alustava teema	Ajankohta lukujärjestys	Paikka	Toteutu- minen / oivallukset
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Muita huomioita

Allekirjoitukset:

Päivämäärä: _____

Mentoroitavat

Mentorit

Ammatillisen koulutuksen ja tutkinnon suorittaminen mahdollistavat varmemmin nuoren työllistymisen ja siten oman näköisen elämän rakentamisen. Ohjauksen ja tuen saaminen opintojen nivelvaiheessa on tärkeää, jotta oma opiskelupolku löytyy. Effective Mentoring -hankkeessa kehitetyn vertaismentorointimallin avulla voidaan edistää niiden nuorten opiskelupolkua, jotka tarvitsevat tukea oman opiskelualan valintaan, opiskelumotivaation tai hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Tässä julkaisussa kuvataan Effective mentoring -hankkeessa tuotettu mentorointimalli ja siihen liittyvä tukimateriaali, joka on tarkoitettu kaikkien niiden henkilöiden käyttöön, jotka ovat aloittamassa ja toteuttamassa mentorointiprosessia nuorille.

Completing a vocational education and degree will enable a young person to find employment and build a life of his or her own. Getting guidance and support at the transition phase of studies is important for finding one's own study path. The peer mentoring model developed in the Effective Mentoring project can be used to promote the learning path of young people who need support in choosing their field of study, maintaining their study motivation or well-being.

This publication describes the mentoring model produced in the Effective mentoring project and related support material (in Finnish) for all those planning to implement a mentoring process for young people.

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Leverage from
the EU
2014–2020



European Union
European Social Fund

E-JULKAISU / E-PUBLICATION

ISBN 978-951-784-821-3

ISSN ISSN 1795-424X

HAMKIN E-JULKAISUJA / HAMK E-PUBLICATIONS 1/2020