



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

VIERASKIELISEN HOITOTYÖN
KOULUTUSOHJELMAN
OPISKELIJOIDEN
VERTAISMENTOROINTI
HARJOITTELUSSA

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Sarah Ås

Lahden ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma

ÅS, SARAH:

Vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden vertaismentorointi harjoittelussa

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 34 sivua, 8 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla alkoi vieraskielinen hoitotyön koulutusohjelma syksyllä 2012. Koulutusohjelmaan on rekrytoitu sairaanhoitajaopiskelijoita myös Suomen ulkopuolelta. Tutkimusten mukaan lisätuelle on tarvetta kun opiskelija suorittaa opintojaan vieraassa kulttuurissa.

Toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantaja oli Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun toteutumista. Opinnäytetyön tuotoksena oli vertaismentoroinnin toimintamalli ammattikorkeakouluun. Vertaismentorointimalli toteutettiin Lahden ammattikorkeakoulun vieraskieliseen hoitotyön koulutusohjelman ensimmäisessä harjoittelussa. Tavoitteena oli myös mentoropiskelijoiden projektinhallintakykyjen lisääminen ja kielitaidon kehittäminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää hoitotyön opiskelijoiden monikulttuurista osaamista.

Vertaismentorointi käynnistettiin syksyllä 2012. Vertaismentorointiin osallistui 15 vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijaa, ja vertaismentoreina toimi kaksi opiskelijaa. Vertaismentorointi tapahtui ryhmissä vieraskielisten hoitotyön opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun aikana keväällä 2013. Tapaamiset järjestettiin harjoittelupaikoissa tai niiden välittömässä läheisyydessä harjoittelupäivien aikana. Tapaamisissa vieraskieliset opiskelijat saivat reflektoida kokemuksiaan harjoittelusta. He saivat vertaistukea niin toisiltaan kun vertaismentoreilta. Vertaismentorointitapaamisia oli yhdeksän, ja yhteen laskettuna vertaismentorointia toteutui yhteensä 76 tuntia. Opiskelijoiden kokemukset vertaismentoroinnilta olivat myönteisiä.

Opinnäytetyön tuotos oli vertaismentoroinnin toimintamalli ammattikorkeakouluun. Vertaismentorointimallia voi jatkossa hyödyntää ammattikorkeakouluissa opiskelijoiden harjoittelun tukena. Jatkokehittämissuunnitelmiksi ovat vieraskielisten opiskelijoiden kokemusten tutkiminen ja mentorointimallin kehittäminen tutkimustulosten perusteella.

Asiasanat: mentorointi, sairaanhoitaja, opiskelija, vieraskielinen, tutorointi, vertaistuki, harjoittelu

Lahti University of Applied Sciences
Degree programme in nursing

ÅS, SARAH:

Peer mentoring in clinical
placement for bachelor de-
gree nursing students

Bachelor's Thesis in nursing

34 pages, 8 appendices

Spring 2013

ABSTRACT

An international bachelor nursing degree programme started in autumn 2012 at the Social and Health care faculty at Lahti University of Applied Sciences. Nursing students have also been recruited from abroad to join the degree programme. Studies show that students from different cultures need additional support for their studies in international environments.

This thesis was carried out in co-operation with Lahti University of Applied Sciences. The objective of the thesis was to support students of the international bachelor nursing programme in their first clinical training. The outcome of the thesis was a peer mentoring model for universities. The peer mentoring model was carried out in Lahti University of Applied Sciences international bachelor nursing degree programmes' first clinical training. The objective of the thesis was also to enhance project management skills and communication skills in English of the mentoring students. The aim of the thesis was to enhance cultural knowledge in students of the university.

The peer mentoring project was initiated in the autumn of 2012. Fifteen students from the international bachelor nursing degree program and two mentoring students participated in the peer mentoring. Peer mentoring was conducted in groups during the international students' first clinical training in spring 2013. The peer mentoring meetings were arranged at the clinical training facilities or in their near presence during the clinical training. The students had the opportunity to reflect on their experiences of clinical training during the peer mentoring meetings. The students received peer support from each other as well as from the mentors. Nine peer mentoring meetings were arranged and in total the students carried out 76 hours. The results of peer mentoring were positive.

The outcome of this thesis was a peer mentoring model for universities. The peer mentoring model was carried out at Lahti University of Applied Sciences international bachelor nursing degree programme. The peer mentoring model can benefit students' clinical trainings in different universities. The future task is to study the experiences of international bachelor students and to develop the peer mentoring model according to the results.

Key words: mentoring, nurse, student, international, tutoring, peer support, clinical training

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	HOITOTYÖN OPINNOT SUOMESSA	4
2.1	Vieraskieliset koulutusohjelmat	4
2.2	Harjoittelu hoitotyön koulutusohjelmassa	6
2.3	Kokemuksia vieraskielisistä koulutusohjelmista Suomessa	7
3	MENTOROINTI	9
3.1	Mentorointi	9
3.2	Mentorin rooli ja hyvän mentoroinnin tunnusmerkit	11
3.3	Aktorin rooli ja vastuu	12
3.4	Vertaisryhmämentorointi	13
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUOTOS	15
5	YHTEISTYÖKUMPPANIT	16
5.1	Lahden alueen sairaaloiden pitkäaikaisvuodeosastot	16
5.2	Lahden ammattikorkeakoulu	16
5.3	Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunta	17
6	MENETELMÄT	18
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	18
6.2	Vertaismentoroinnin arviointimenetelmä	18
7	MENTOROINTIHANKKEEN TOTEUTUS	20
7.1	Mentoropiskelijoiden perehdytys	22
7.2	Aktoriopiskelijoiden perehdytys	22
7.3	Mentorointitapaamiset	24
7.4	Yhteydenpito sekä tiedotus	25
8	TUOTOS	26
8.1	Mentorointimallin prosessikuvaus	26
8.2	Prosessin suunnitelma	27
9	PROSESSIN ARVIOINTI	28
9.1	Aktoriopiskelijoiden palaute	28
9.2	Vertaismentorin palaute	29
10	POHDINTA	31

LÄHTEET

34

LIITTEET

40

1 JOHDANTO

Maailma kansainvälistyy, ja etenkin hoitoalalla kehitys on nopeaa. Työntekijät kohtaavat eri kulttuureista kotoisin olevia asiakkaita sekä työntekijöitä. Monikulttuurisuus hoitoalalla vaatii ihmisten omien asenteiden, ja vuorovaikutustaitojen arviointia sekä mahdollisesti uuden opettelemista. Monikulttuurinen osaaminen hoitoalalla on tärkeä osa hoitotyötä. Myönteiset kokemukset muokkaavat ihmisten käsitystä monikulttuurisuudesta. (Abelhamid, Jantunen & Koskinen 2010, 7–9.) Sisäasiainministeriön (2010) mukaan työperusteista maahanmuuttoa tulee kannustaa. Ikärakenteiden muuttuessa terveydenhuollon ammattihenkilöstöä rekrytoidaan ulkomailta yhä enemmän työvoiman riittävyyden takaamiseksi. Monikulttuurisuus asettaa haasteita työyhteisöille, ja kielitaidon kehittäminen sekä kulttuuritunte-
muksen lisääminen on aiheellista. (Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi 2010.)

Tilastokeskuksen (2009) mukaan Suomessa oli vuonna 2007 ulkomaalaisia opiskelijoita yhteensä 21 476. Ulkomaalaisella opiskelijalla tässä tarkoitetaan opiskelijaa, joka on syntynyt muualla kuin Suomessa. Näistä opiskelijoista 2 447 opiskeli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaa. Tämä koulutussektori on kolmanneksi suosituin tekniikan ja liikenteen sekä yhteiskuntatieteiden, hallinnon ja liiketalouden alan jälkeen. (Tilastokeskus 2009.) Hoitotyön koulutus on keskeisessä roolissa monikulttuurisen hoitotyön kehittämisessä. Korkeakoulujen kansainvälisyysstrategia vuosille 2009–2015 nimeää viisi päätavoitetta, jotka ovat kansainvälisten korkeakoulu-yhteisöjen kehittäminen, korkeakoulujen laadun ja vetovoiman lisääminen, osaamisen viennin edistäminen, monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen ja globaalin vastuun edistäminen. (Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015 2009, 6; Abelhamid ym. 2010, 24–25.)

Lahden ammattikorkeakoulussa alkoi englanninkielinen hoitotyön koulutusohjelma syksyllä 2012. Haasteet ovat moninaisia, niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. Ryhmän opiskelijoista osa on muuttanut Suomeen ulkomailta, ja heidän äidinkielenä on muu kuin suomi, ruotsi tai opiskelukielenä käytetty englannin kieli. Tutkimukset osoittavat, että opiskelijat kohtaavat erilaisia haasteita opiskellessaan kansainvälisessä ympäristössä (Natarova 2011; Giacomo 2009; Koskinen 2003). Giacomo (2009) kuvaa Suomessa opiskelevien vieraskielisten opiskelijoita

den kokemuksia harjoittelusta. Negatiiviset kokemukset olivat seurausta kielimuurin aiheuttamista ongelmista, kulttuurieron aiheuttamista väärinkäsityksistä ja syrjinnästä. Myönteiset kokemukset liittyivät vastuun saamiseen ja työntekijöiden osoittamaan kiinnostukseen sekä kunnioitukseen opiskelijaa kohtaan. (Giacomo 2009, 31–37.)

Hoitotyön opiskelijat kokevat muita enemmän stressiä työharjoittelussa. Vertaismentorointi voi lievittää opiskelijoiden kokemaan stressiä. (Li, Wang, Lin & Lee 2011.) Koskisen (2003) mukaan kansainvälisten hoitotyön opiskelijoiden kulttuurista oppimista on tärkeä tukea. Opettajien, tutoropiskelijoiden sekä ohjaavien hoitajien luoma tiivis ihmissuhdeverkosto voi auttaa opiskelijoita ylittämään kulttuurishokin. Näin opiskelijat voivat kohdistaa voimavaroja oppimiseen. (Koskinen 2003, 4.) Vertaismentoroinnin keinoin on mahdollista tukea vieraskielisten opiskelijoiden kulttuurista oppimista ja integraatiota työelämään.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun toteutumista. Opinnäytetyön tuotos oli vertaismentoroinnin toimintamalli, jonka mukaan toteutui vertaisryhmämentorointia hankkeessa keväällä 2013. Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilla oli mahdollisuus osallistua vertaismentorointihankkeeseen, ja toimia vieraskielisten opiskelijoiden mentoreina. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös mentoropiskelijoiden projektinhallintakykyjen lisääminen, ja kielitaidon kehittäminen.

Hoitotyön opiskelijoiden osaamisvaatimukseen kuuluu monikulttuurisen hoitotyön osaaminen ja kehittäminen sekä suvaitsevaisuuden lisääminen työyksiköissä. Myös kielitaidon kehittäminen kuuluu hoitotyön opiskelijoiden opetussuunnitelmaan. (Opinto-opas 2012–2013.) Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmien suomalaisten opiskelijoiden kansainvälistymistä pidetään tärkeänä motiivina vieraskielisten koulutusohjelmien kehittämisessä (Garam 2009, 26). Mentorointi kehittää mentorien ohjaamistaitoja sekä henkilökohtaista kasvua hoitotyön ammattilaisiksi. Mentorointi antaa mahdollisuuden jakaa omia hyödyllisiä kokemuksiaan aktoreille. Mentorit saavat myös todellisen näkemyksen vieraskielisten opiskelijoiden kokemuksista työelämästä. Mentorointi kehittää monikulttuurista kommu-

nikointia sekä osaamista. (Lindeman & Niiranen 2012, 3; Li ym 2011; Gilmour, Kopeikin & Douché, 2007; Aston & Mollasiotis 2003.)

Vertaismentorointi toteutui ryhmässä, ja siitä käytetään tässä työssä käsitettä vertaisryhmämentorointi. Vertaisryhmämentoroinnin tarkoituksena oli, että opiskelijat saivat reflektoida harjoittelukokemuksiaan, ja siten yhdessä rakentaa uutta tietoa asettamiensa tavoitteiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tietoperustaa rakentaessa käytettiin viitetietokantoja EBSCO Academic Search Elite lehtitietokantaa, Medic, PubMed ja Linda – Suomen yliopistokirjastojen yhteistietokantaa. Lisäksi tiedonhakuun on käytetty Googlen hakukonetta lähdekrittisyyttä noudattaen. Hakusanoina käytettiin mentorointi, vertaismentorointi, sairaanhoitaja, opiskelija, vieraskielinen, tutorointi, vertaistuki, harjoittelu ja näiden sanojen yhdistelmiä. Hakutulokset osoittivat, että suomenkielistä tutkimusmateriaalia oli niukemmin saatavilla kuin englanninkielistä. Englanninkielisestä materiaalista hyödynnettiin pääsääntöisesti tutkimusartikkeleita. Suomenkielisestä materiaalista hyödynnettiin yhtä pro gradu tutkielmaa sekä yhtä väitöskirjaa. Tietoperustaa rakentaessa hyödynnettiin myös oppikirjamateriaalia sekä projektiraportteja.

2 HOITOTYÖN OPINNOT SUOMESSA

Ammattikorkeakoulut muodostavat osan korkeakoululaitosta yliopistojen kanssa. Ammattikorkeakoulut edistävät elinikäistä oppimista ja tukevat yksilöiden ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulujen tulee olla yhteistyössä niin oman alueen työelämän kuin ulkomaisten korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 2 §; 4 §; 5 §.) ”*Ammattikorkeakoulun koulutustehtävissä määrätään, sen mukaan kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään, ammattikorkeakoulun toimiala, ammattikorkeakoulun opetuskieli ja sijaintipaikat*” (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 7 §). Lahden ammattikorkeakoulun toimialoja on kuusi joista sosiaali- terveys-, ja liikunta-alan koulutusohjelmat muodostava yhden kokonaisuuden (Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2013, 2).

Sairaanhoitajan opintoja voi suorittaa 25 eri ammattikorkeakoulussa Suomessa. Sairaanhoitajan koulutus pohjautuu Euroopan unionin asettamiin direktiiveihin. Tämä tarkoittaa, että sairaanhoitajakoulutukset ovat vaatimuksiltaan samanlaisia, Euroopan eri maissa. Sairaanhoitajan ammattiosaaminen on moniulotteista. Sairaanhoitajan tulee osata toteuttaa ja kehittää hoitotyötä. Hoito on terveyttä edistävää ja ylläpitävää sekä sairauksia ehkäisevää ja parantavaa. Sairaanhoitajalta vaaditaan myös vahvaa eettistä osaamista, ja ammatillista päätöksentekotaitoa. (Opiskelu sairaanhoitajaksi 2013.)

2.1 Vieraskieliset koulutusohjelmat

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2013) raportin mukaan vuonna 2012 tarjottiin englanninkielisiä sairaanhoitajan ammattiin valmistavia sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmia yhdessätoista ammattikorkeakoulussa (Ammattikorkeakoulututkinnot 2012). Kaksikielisten ammattikorkeakoulujen opetuskielet ovat suomi ja ruotsi, mutta ammattikorkeakoulu voi päätöksessään käyttää opetuksessa muuta kieltä (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 15 §). Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosäännön (2013) mukaan vieraskielisten koulutusohjelmien opetuskieli on englanti (Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2013, 2). Vieraskieliset koulutusohjelmat ovat yleensä suunnattu laajalle joukolle, ja kohderyhmään kuu-

luu suomalaisia, maahanmuuttajataustaisia ja ulkomailta tulevia opiskelijoita (Garam 2009, 40).

Ammattikorkeakouluun voidaan hyväksyä opiskelijaksi ulkomaisen koulutuksen omaava henkilö, jonka suorittama tutkinto antaa kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 20 §). Ammattikorkeakoulu voi myös päättää vieraskielisen koulutusohjelman jättämisestä yhteishakujärjestelmän ulkopuolelle (Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2013, 5; Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen yhteishausta 1044/2009, 1 §). Lahden ammattikorkeakoulu on osa FINNips (Finnish network for international programmes) verkkorekryointijärjestelmää. Sen tarkoitus on antaa tietoa englanninkielisistä koulutusohjelmista Suomessa, hakukäytännöistä ja pääsykokeista. Koulutusohjelmiin haetaan vieraskielisten koulutusohjelmien valtakunnallisessa yhteishaussa opetushallituksen verkkosivuilla. Soveltuvat opiskelijat kutsutaan pääsykokeisiin. Pääsykokeita koulutusohjelmiin järjestetään vuonna 2013 kuudessatoista eri maassa. Pääsykoe on mahdollinen suorittaa myös Suomessa. (FINNips 2013, National board of education 2013.)

Ammattikorkeakoulussa suoritettavista tutkinnoista, tutkintotavoitteista ja opintojen rakenteesta sekä muista opintojen perusteista säädetään valtioneuvoston asetuksella ja määrätään sen nojalla ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 18 §). Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosäännön (2013) mukaan koulutusohjelmien rakenne ja sisältö on tarkennettu alojen opetussuunnitelmassa. Opetussuunnitelmat on laadittu ottaen huomioon kansallisten sekä eurooppalaisten vaatimusten viitekehykset. Lahden ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmat sisältyvät alakohtaisiin opinto-oppaisiin, joissa esitellään opintokokonaisuudet ja tavoitteet. Opintojaksojen tavoitteet on määritelty valtakunnallisten ammattivaatimusten mukaisesti. (Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2013, 2–4.)

Opinnot Lahden ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmassa muodostuvat perusopinnoista, ammattiopinnoista, harjoittelusta ja oppinäytetyöstä. Sosiaali- ja terveystieteiden hoitotyön koulutusohjelmien laajuus on 210 opintopistettä ja 3,5 vuotta. Yksi opintopiste vastaa 27 työtuntia. Opiskelijoiden tulee opinnoissaan

osoittaa saavuttaneensa sellaisen suomen kielen taidon, joka ammatin harjoittamisen ja siinä kehittymisen kannalta on tarpeellinen. (Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2013, 3; 8.)

Valtakunnallisen kyselyn mukaan vieraskielisissä koulutusohjelmissa on suomen kielen opetusta keskimäärin seitsemän opintopisteen verran. Sosiaali- ja terveysalalla kieliopintoja on enemmän. (Garam 2009, 82.) Lahden ammattikorkeakoulun hoitotyön vieraskielisen koulutusohjelman opintosuunnitelmaan sisältyy 15 opintopistettä suomen kielen opintoja. Kieliopinnot jakautuvat tasaisesti tutkinnon suorittamisen ajalle. (Study guide 2012–2013, 3.)

2.2 Harjoittelu hoitotyön koulutusohjelmassa

Sairaanhoitajan tutkintoa säätelee kansallisen lainsäädännön ohella EU-direktiivi. Euroopan parlamentin ja neuvoston ammattipätevyyden tunnustamisen direktiivin 2005/36/Ey mukaan ammattitaitoa edistävää harjoittelua tulee hoitotyön koulutusohjelmassa olla vähintään 90 opintopisteen verran (Direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta 2005/36/Ey). Tästä 15 opintopistettä suoritetaan opinnäytetyönä. Ammattitaitoa edistävä harjoittelu tapahtuu työharjoittelujaksoilla eri terveydenhuollon toimipisteissä, terveyskeskuksissa ja sairaaloissa. (Kilpeläinen 2010, 6.) Harjoittelukokonaisuuteen sisältyy hoitotyön perustaitojen, pitkäaikais-sairastamisen, lasten ja nuorten hoitotyön, päihde- ja mielenterveystyön, periooperatiivisen ja akuuttihoitotyön sekä hoitotyön päätöksenteon harjoittelut. Perhehoitotyö on läpikulkevana teemana hoitotyön opetussuunnitelmassa. (Opinto-opas 2012–2013.)

Harjoittelun aikana sairaanhoidon opiskelija kehittyy, niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisesti. Harjoittelussa opiskelija perehtyy terveydenhuollon toimintaan ja arvoperustaan, sairaanhoitajan ammatin keskeisiin työtehtäviin, tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä, hoitotyön ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon sekä hoitotyön kehittämiseen. Opiskelijalta edellytetään itseohjautuvuutta, vastuuta oppimisesta, motivaatiota, kykyä arvioida osaamistaan kriittisesti ja halua itsensä kehittämiseksi. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012c, 2.)

Ohjattu harjoittelu on opiskelijan, ohjaavan opettajan ja ohjaavan sairaanhoitajan tavoitteellinen opetuksellinen yhteistyösuhde. Vuorovaikutusilmapiiri ja luottamus ovat tärkeitä tekijöitä harjoittelun onnistumisen kannalta. Ohjauksessa pyritään tukemaan opiskelijan ammatillista kasvua. Opiskelija luo harjoittelun aika-aulunsa niin, että hän on mahdollisimman paljon samassa vuorossa ohjaavan sairaanhoitajan kanssa. Yhteistyö ohjaavan sairaanhoitajan kanssa on tiivistä, ja sairaanhoitajalla on siten merkittävä rooli opiskelijan harjoittelun onnistumisessa. Opiskelijat arvostavat ohjaavissa sairaanhoitajissa muun muassa kompetenssia, halua ja kykyä kehittymiselle, empaattisuutta, luotettavuutta ja huolehtivaisuutta. Opiskelijat antavat myös arvoa hyville ohjaustaidoille. Hyviin ohjaustaitoihin kuuluvat muun muassa ohjeiden, neuvojen, palautteen ja vastuun antaminen sekä oppimisen tukeminen. Hyvä ohjaaja toimii opiskelijan kumppanina ongelmanratkaisussa, aktivoi opiskelijaa ajattelemaan ja hakemaan tietoa, pyytää perusteluita sekä yllyttää harkitsemaan eri vaihtoehtoja. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012c, 11–14.)

Lahden ammattikorkeakoulun hoitotyön vieraskieliseen tutkintoon sisältyy 75 opintopistettä käytännön harjoittelua terveydenhuollon toimipisteissä. Ensimmäisen harjoittelun laajuus on 10 opintopistettä. Harjoittelun tavoitteet liittyvät hoitotyön perustaitojen hallintaan. (Study guide 2012–2013, 6–7.) Harjoittelu vieraskielisessä ympäristössä tarjoaa monia haasteita, mutta antaa mahdollisuuden opiskelijan itsetunnon sekä ammatti-identiteetin vahvistumiselle. Kielimuuri asettaa haasteita niin opiskelijoille kuin työyhteisölle, mutta hyvällä valmistautumisella voidaan näihin haasteisiin vastata. (Myhre 2011, 428–433.)

2.3 Kokemuksia vieraskielisistä koulutusohjelmista Suomessa

Pitkäjärvi (2012) on tutkinut opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia englanninkielisten koulutusohjelmien opetusmenetelmistä, ja kliinisistä harjoitteluista. Opetusmenetelmien käytännönläheisyys ja monipuolisuus edistivät oppimista monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä. Opiskelijoiden myönteiset kokemukset liittyivät usein juuri näihin tekijöihin. Suomenkielisten ja vieraskielisten opiskelijoiden motivaatio opintojensa loppuun saattamiselle vieraskielisessä koulutusohjelmassa oli yhtä vahva. (Pitkäjärvi 2012, 5)

Garam (2009) kirjoittaa vieraskielisten koulutusohjelmien vastaaville suunnatun kyselyn tuloksista. Vieraskielisten koulutusohjelmien onnistumisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi arvioitiin opiskelijoihin ja monikulttuuriseen ryhmään liittyviä asioita. Opintojen sujuminen, aito vuorovaikutus monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä ja oikeiden opiskelijoiden saaminen koulutusohjelmaan ovat tärkeitä tekijöitä. Lisäksi onnistuneen koulutusohjelman toimintaan vaikuttavat myös hallinnolliset tekijät. Palvelujärjestelmät on ensisijaisesti rakennettu suomalaisten opiskelijoiden tarpeisiin, joten ulkomaalaisten opiskelijoiden ohjaus vaatii enemmän resursseja. Opiskelijat saattavat kokea haasteelliseksi itsenäistä otetta painottavaan suomalaiseen opiskelukulttuuriin sopeutumisen. Muita haasteita asettavat opettajien kieli- ja kulttuurivalmiudet, suomen kielen opetus, harjoittelupaikkojen järjestäminen, opiskelijoiden taloudellinen tilanne, työllistymisyys, sopeutuminen Suomeen ja erilaiset koulutustaustat. (Garam 2009, 57; 67–74.)

Pitkäjärvi (2012) on tutkinut myös kokemuksia kliinisestä harjoittelusta vieraskielisessä koulutusohjelmassa. Opiskelijat ja opettajat kokivat, että opiskelijoiden suoriutuminen harjoittelussa riippui vastaanottavan harjoitteluorganisaation asenteesta, ja halusta vastaanottaa vieraskielinen opiskelija. Opiskelijoiden oma motivaatio kieliongelmiin ylittämiseen, ja oppimiseen harjoittelussa, oli sidoksissa harjoitteluorganisaation positiivisiin asenteisiin. Negatiiviset kokemukset harjoittelusta olivat seurausta kieliongelmista opiskelijan ja ohjaavan hoitajan välillä. Kielimuurista johtuen opiskelijoiden oppiminen muodostui haasteelliseksi, ja he saattoivat ajatua tarkkailijan asemaan työyhteisön ulkopuolelle. Opettajille tämä asetti haasteita opiskelijan harjoittelun tavoitteiden saavuttamisen tukemiseksi, ja lopulta harjoittelun arvoimiseksi. (Pitkäjärvi 2012, 41–42.)

3 MENTOROINTI

Osassa lähdekirjallisuutta käytetään käsitteitä mentorointi ja tutorointi rinnakkain. Etenkin vieraskielisessä kirjallisuudessa termit voivat tarkoittaa lähes samaa asiaa. (Wilson, Sannner & McAllister 2010; Gilmour ym 2007; Aston ym 2003.) Frisk (2005) kirjoittaa, että tutorointi on yksilön tai ryhmän ohjausta, jonka tarkoituksena on edistää oppimisprosessia ja itseohjautuvuutta. Tuttavallisesti tutorointi on opinnoissa auttamista, kannustamista ja innostamista sekä yksilön tai ryhmän tukemista. Tutor voi olla toinen opiskelija, jolloin puhutaan vertaistutorista. Vertaistutorin voi olla hyödyllistä toimia opiskelijaryhmän ohjaajana, sillä hän edustaa samaa kulttuuria kuin opiskelijat. Työssäoppimisessa tutorointia voi käyttää oppimisen tukena, jolloin tutorointi voi muistuttaa tiiminvetäjän työtä. Tutorointi ja tutor ovat kansainvälisesti tunnettuja käsitteitä. (Frisk 2005, 52–53.)

Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunnalla, Lamkolla, on vakiintunut asema opiskelijatutoroinnin järjestäjänä Lahden ammattikorkeakoulussa. Tässä opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään mentorointi-käsitettä tutoroinnin sijaan. Lamkon edustaja toivoi, ettei tutorointi-käsitettä käytettäisi opiskelijakunnan toiminnan ulkopuolella. (Hujanen 2012.) Vertaisryhmämentoroinnissa toiminnan lähtökohdiana on, että jäsenet ovat yhdenvertaisia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki olisivat yhdenvertaisia kokemustensa ja osaamistensa suhteen. Siihen perustuikin ryhmän vuorovaikutusta rikastava mahdollisuus. Ryhmän vetäjällä, mentorilla, on vastuu ryhmän toiminnasta, joten tämän rooli on hiukan erilainen muihin ryhmän jäseniin verrattuna. Vertaisryhmämentoroinnissa ei tulisi erotella käsitteitä ryhmän toimijoista. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010, 26; 51.) Tässä työssä on selkeyden vuoksi eroteltu ryhmän jäsenten roolit. Mentorilla tarkoitetaan tässä ryhmän vetäjiä. Vertaisryhmämentorointiin osallistuvia vieraskielisiä opiskelijoita kutsutaan termillä aktori.

3.1 Mentorointi

Mentorointi on tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on yksilöiden kehityksen tukeminen. Mentorointi tapahtuu aina ennalta sovitulla aikataululla ja mentorin tehtävä on tukea aktoria, tai aktoreita. (Lindeman & Niiranen 2012, 4–5.)

Vertaismentoroinnista voidaan puhua, kun mentori ja aktori ovat iältään ja statukseltaan toistensa vertaisia. Vertaismentorointisuhde voi olla luonnollisempi, kuin hierarkkinen opetussuhde, ja aktori voi kokea mentorin läheisemmäksi juuri vertaisuuden vuoksi. (Gilmour ym 2007.) Ryhmämentoroinnissa mentori, tai mentori-pari, ohjaa pientä ryhmää aktoreita. Ryhmämentoroinnissa aktorit saavat vertais-tukea niin toisiltaan kuin mentoreilta. (Carver, Itkonen & Layne 2013.) Vertaisryhmämentoroinnissa aktorit ovat samankaltaisessa tilanteessa toistensa kanssa. Vertaisryhmämentoroinnin etu on, että ryhmän jäsenet jakavat kokemuksiaan vastavuoroisesti, ja voivat kokea, etteivät ole ongelmiansa kanssa yksin. Tämä voi edistää työssä jaksamista, ja voimaannuttaa aktoreita. (Kaunisto, Estola & Niemistö 2010, 156; Pekkari 2008, 198–199.)

Tavoitteiden saavuttamiseksi mentorointisuhteen tulee olla luottavainen, ja aktorin ja mentorin välillä tulisi olla tiivis yhteys (Jokelainen, Turunen, Tossavainen, Jammookeeah & Coco 2011, 2863; Wilson ym 2010, 145). Mentorointi on monimutkainen prosessi, jonka onnistumiseksi mentorointisuhteen tulee olla reflektiivinen. Mentorointisuhteen tulisi perustua luottamukseen ja välittämiseen. Mentoroinnille on myös annettava riittävästi aikaa. Mentorointi ei kuitenkaan ole ystävyys-suhde, joka keskittyy vain toisen osapuolen henkilökohtaiseen kasvuun. Se ei myöskään ole hierarkkinen opetussuhde, eikä mentoroinnin tule keskittyä taitojen opettamiseen. Mentorin ja aktorin tulee saada riittävästi tietoa mentoroinnista sekä mahdollisuus valmentautua omaa roolia varten. Niin mentorin kuin aktorin on otettava roolinsa vakavasti, ja jaettava vastuu prosessin onnistumisesta. (Lindeman & Niiranen 2012, 5–8; Wilson ym 2010; Gilmour ym 2007; Aston ym 2003.)

Mentoroinnin onnistumisen tekijöihin liittyy osallistujien aktiivisuus, sitoutuneisuus, motivoituneisuus sekä yhteisesti asetetut tavoitteet. Motivoituneisuutta lisää se, että toiminta on osallistujille vapaaehtoista, ja että heillä on yhteisiä kiinnostuksen kohteita. Onnistumiseen liittyy myös sosiaalisia tekijöitä kuten mentorin ominaisuudet, ryhmän ominaisuudet ja ryhmän välinen vuorovaikutus. (Teerikorpi & Heikkinen 2010, 176.)

Mentorin tulee selventää tehtävänsä aktoreille, jotta he ovat tietoisia siitä, mitä he voivat odottaa mentorointiprosessilta (Pegg 1999, 28). Mentoroinnin tarkoitukses-

ta ja toimintatavoista tulee tehdä selkeät linjaukset alkuvaiheessa. Mentoreiden ja aktoreiden tulee jakaa ymmärrys siitä, mitä prosessilta tavoitellaan. Käytännön asioista tulee myös sopia ennen varsinaisen mentoroinnin aloittamista. Näistä asioista voi sopia mentorointisopimuksessa, joka solmitaan toimijoiden välille. (Lindeman & Niiranen 2012; 4–13; Heikkinen ym 2010, 43.)

3.2 Mentorin rooli ja hyvän mentoroinnin tunnusmerkit

Pegg (1999) kirjoittaa, että mentori auttaa ihmisiä keskittymään haasteisiin, vaihtoehtoihin, seuraamuksiin, luoviin ratkaisuihin ja päätelmiin. Hyvä mentori on lämmin ja viisas, herättää luottamusta ihmisissä ja luo hyvän ilmapiirin. Mentorin tulisi haastaa ihmisiä, ja ohjata heitä löytämään omat luovat ratkaisunsa. Mentorin on tärkeää herättää uskottavuutta mentoroitavissa. Mentorin tulisi olla itselleen rehellinen, ja tiedostaa omat vahvuutensa sekä rajansa. (Pegg 1999, 9; 17–26.)

Mentorin rooli on ensisijaisesti keskittyä aktorin voimaannuttamiseen, ja tämän kehityksen kannustamiseen. Mentorointi on aktorin oppimisprosessin johtamista. Mentorin tulee luoda turvallinen, kannustava ilmapiiri, jossa aktorit voivat kokea vapautta ilmaista itseään. Mentori kannustaa aktoria avoimeen keskusteluun, ja kuuntelee aktiivisesti. (Lindeman & Niiranen 2012, 7; Walsh, 2010, 80.)

Aktiivisen kuuntelun taito onkin tärkeimpiä kommunikoinnin välineitä mentorille. Aktiivisella kuuntelulla pyritään kehittämään vuorovaikutusta mentorin ja aktorin välillä. Mentelmän avulla aktori saa kokemuksen siitä, että häntä kuullaan ja asiaa pidetään tärkeänä. Aktiivinen kuuntelu tarkoittaa, että henkilö todella kuuntelee toista keskittyen kuulemaansa, ja osoittamalla aktiivisuutensa. Tarkoitus on kiinnittää huomiota siihen, puhuuko toinen ajatuksista, tunteista, toiminnasta vai pyrkimyksistä. (Walsh 2010, 27–28.) Mentorin tulee osata tarttua erilaisiin ilmaisuihin, sillä ne voivat helpottaa ongelman käsittelyä (Kaunisto ym 2010, 162). Aktiivinen kuuntelu on sekä verbaalista eli sanallista, että nonverbaalista, eli sanatonta viestintää (Walsh 2010, 27–28).

Nonverbaalinen kommunikointi on usein jopa verbaalista kommunikointia tärkeämpää. Nonverbaaliseen kommunikointiin kuuluu katsekontaktin, kasvojen ilmeiden sekä äänen sävyn hallinta ja kehon asento. Jotta mentori voi kuunnella aktiivi-

sesti, hänen tulee unohtaa omat huolensa, ja keskittyä aktoriin täysin. On tärkeää, että mentorointi tapahtuu häiriöttömässä tilassa. Aktiivisen kuuntelun verbaalisen elementin ydin on kyselytaitojen kehittäminen. Kyselemällä pyritään tarkentamaan ja syventämään ymmärrystä aktorin sanomasta. Kysymykset voivat olla avoimia, selventäviä, hypoteettisia ja tunnustelevia. Ajoittain mentorin on hyvä tehdä yhteenveto keskustelusta, ja heijastaa takaisin aktorin sanomaa. (Walsh 2010, 27–32; Pekkari 2008, 15–16.)

Mentorin tehtävä on tukea, ja tarvittaessa tarjota uusia näkökulmia aktorille. Mentori voi myös jakaa omia kokemuksiaan jos näkee sen tilanteeseen nähden tarpeellisenä. (Lindeman & Niiranen 2012, 6; Wilson ym 2010.) Joskus voi jopa olla tarkoituksenmukaista, että mentori jakaa omia kokemuksiaan mutta tämän tulee huolehtia siitä, että keskustelu pysyy aktorikeskeisenä (Walsh 2010, 30).

3.3 Aktorin rooli ja vastuu

Mentorointiprosessi on kokonaisuudessaan aktorikeskeinen, ja tarpeet nousevat esille aktorin omista toivomuksista. Aktorin rooli on aktiivinen, ja päävastuu oppimisesta on aktorilla itsellään. Aktorin tulee osallistua keskusteluun aktiivisesti sekä jakaa omia ajatuksiaan ja ideoitaan. Yhtä tärkeää on myös kuunnella. Oppimisen, monipuolisen hyödynsaannin ja oman kehittymisen kannalta on tärkeää, että aktori on sitoutunut mentorointiprosessiin. Hänen tulisi myös osoittaa positivistista innokkuutta oppimiseen. Aktorin tulee sitoutua ennalta sovittujen tehtävien tekemiseen. (Lindeman & Niiranen 2012, 6–7; Wilson ym 2010.) Ryhmä määrittelee mentoroinnin alussa yhteisen tavoitteensa mentorointiprosessilta. Tämän lisäksi jokaisen aktorin tulee määritellä henkilökohtaiset tavoitteensa. (Carver ym 2013; Heikkinen ym 2010, 42.)

Oppimispäiväkirjaa voi käyttää mentoroinnin oppimisprosessin reflektoinnin työkaluna. Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen tekee aktorille omaa kehitystä näkyvämmäksi mentoroinnin aikana. (Lindeman & Niiranen 2012, 9–10; Carver ym. 2013.)

3.4 Vertaisryhmämentorointi

Vertaismentorointi hankkeessa toteutui ryhmässä, joten sitä kutsutaan vertaisryhmämentoroinniksi. Heikkinen ym (2010) kertovat, että vertaisryhmämentorointi eroaa perinteisestä mentorointikäsitteestä jonkin verran. Mentorointi ymmärretään yleensä hiljaisen tiedon siirtämiseksi kokeneemmalta työntekijältä noviisille. Vertaisryhmämentorointi perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Yksilöt eivät toimi yksittäisinä tiedonantajina, vaan kaikki ryhmän jäsenet ovat aktiivisia uuden tiedon rakentajia. Tieto ja oppiminen tapahtuvat vuorovaikutuksessa. Konstruktivismi perustuu ajatukselle, että yksilö tulkitsee uutta tietoa aikaisempien kokemustensa, tietojensa, käsitystensä ja uskomustensa pohjalta. Näin ollen sama asia voidaan henkilökohtaisesti tulkita eri tavoin. Jokainen ryhmän jäsen muodostaa itse omat käsityksensä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ryhmän jäsenten kanssa. (Heikkinen ym 2010, 50–51.)

Heikkinen ym (2010) kuvaavat vertaisryhmämentorointia oppimisprosessiksi, jossa yhdistyy formaali, informaali ja nonformaali oppiminen. Keskustelu tapahtuu epämuodollisesti, mutta sillä pyritään nostamaan opittu käsitteelliselle ja tietoiselle tasolle. Vertaisryhmämentoroinnin kautta oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa refleктоimalla käytännön työtä. (Heikkinen ym 2010, 13–14.) Harjoittelun reflektointi on tärkeää niin henkilökohtaisen kuin ammatillisen kehittymisen kannalta (Myhre 2011, 432).

Vertaisryhmämentorointi tarjoaa hyvän oppimismahdollisuuden, ja sen vuorovaikutuksessa on mahdollista yhdistää teoreettinen ja kokemuksellinen ulottuvuus. Mentori on vastuussa ryhmän rakentumisesta, ja sen toiminnan johtamisesta. Ryhmän kehityskaaren tunnistaminen voi auttaa mentoria tässä tehtävässä. Ryhmän prosessi alkaa usein alkuhämmennyksellä, josta se kulkee konfliktien kautta yhteistyön vaiheeseen. Alkuvaiheen ryhmäytymiseen kuuluu toimintatavoista sekä tavoitteista sopiminen, toisiinsa tutustuminen ja säännöistä sopiminen. Tavoitteena on, että ryhmän jäsenet kokevat olonsa turvalliseksi ryhmässä jotta dialogi mahdollistuu. Mentorin tehtävä on luoda turvallinen ilmapiiri, ja hänellä on suuri merkitys ryhmäkulttuurin sekä keskustelukulttuurin luomisessa. (Kaunisto ym. 2010, 156–159.)

Keskustelukulttuurilla tarkoitetaan tapaa, jolla ryhmän jäsenet kommunikoivat. Omista kokemuksista kertominen edesauttaa dialogisuutta. Joskus keskustelu voi joko liikkua liian yleisellä tasolla, tai sitten ajatua pelkästään neuvojen ja tulkintojen antamiseksi. Tällöin mentorin tehtävä on ohjata keskustelu ryhmän jäsenten omista kokemuksista kertomiseen. Mentorin tehtävä on myös pitää mielessä ryhmän perustehtävä, ja tarvittaessa ohjata toimintaa sen suuntaisesti. Kuohuntavaihe tapahtuu alkuvaiheen hämmennyksen jälkeen, ja sen luonteeseen liittyy mahdolliset konfliktit sekä vastustus ryhmän jäseniltä. Kuohuntavaiheessa on tärkeää kohdata konfliktit, ja käsitellä ne ryhmässä. Kuohuntavaiheen jälkeen tapahtuu yleensä yhdenmukaisuusvaihe, jolloin ryhmä on muodostanut omat normit sekä kulttuurin. Tätä vaihetta seuraa hyvin toimivan ryhmän vaihe, jolloin energia keskittyy perustehtävän suorittamiseen. Viimeinen vaihe on lopetusvaihe, joka on yleensä ennalta määrätty. Lopetusvaiheessa arvioidaan mentorointiprosessi ja saavutetut tulokset. (Kaunisto ym. 2010, 159–166.)

Vertaisryhmämentorointi on varsin informaali tapahtuma, ja hyvän keskustelun aikaansaamiseksi on edunmukaista, että tilaisuudet pysyvät melko epävirallisina. Kokemuksellista tietoa voidaan kuitenkin nostaa teoreettisemmalle tasolle, jolloin aktorit saavat käsiteltävään aiheeseen lisää syvyyttä. Tätä voi tehdä esimerkiksi artikkeleita, asiaohjelmia, internetiä tai asiantuntijavierailuja hyödyntäen. Tarkoituksena on, että aktorit voivat kokemuksiaan reflektoidessaan hyödyntää teoreettisia käsitteitä ja malleja. (Heikkinen ym 2010, 44–46.) Pienryhmien ohjauksessa voidaan myös käyttää luovia menetelmiä oppimisen tukena. Reflektiivinen keskustelu on menetelmä jossa ryhmän jäsenet jakavat asioita, jotka vaativat syvällistä pohdintaa. Ryhmän jäsenet toimivat toistensa peileinä, ja voivat tuoda esille arkojakin asioita. Keskusteltava aihe tulisi olla ryhmän jäsenten tiedossa ennen tapaamista, jotta he voivat valmistautua siihen pohtimalla ajatuksiaan. Sosiodraama ja roolipelit soveltuvat myös sosiaalisten taitojen ja ilmaisun harjoitteluun. (Pekkari 2008, 198–200.)

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUOTOS

Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun toteutumista. Tavoitteena oli myös mentoropiskelijoiden projektinhallintakykyjen lisääminen ja kielitaidon kehittäminen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää hoitotyön opiskelijoiden monikulttuurista osaamista. Opinnäytetyön tuotos oli vertaismentoroinnin toimintamalli ammattikorkeakouluun. Vertaismentorointimalli toteutettiin Lahden ammattikorkeakoulun vieraskieliseen hoitotyön koulutusohjelman ensimmäisessä harjoittelussa.

5 YHTEISTYÖKUMPPANIT

Opinnäytetyön yhteistyökumppaneita olivat Lahden ammattikorkeakoulu ja Lahden alueen sairaaloiden pitkäaikaisvuodeosastot, joissa vieraskieliset opiskelijat suorittivat harjoittelunsa. Hyödynsaajina olivat Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat ja henkilöstö. Yhtenä yhteistyökumppanina hankkeessa toimi myös Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunta (Lamko).

5.1 Lahden alueen sairaaloiden pitkäaikaisvuodeosastot

Vieraskieliset opiskelijat suorittivat ensimmäistä harjoitteluaan Lahden alueen sairaaloiden pitkäaikaisvuodeosastoilla. Pitkäaikaishoitoa tarjoavat kunnat, yksityiset palveluntuottajat, säätiöt ja yhdistykset. Pitkäaikaishoidolla tarkoitetaan hoitoa, joka kestää yli kolme kuukautta. Pitkäaikaishoito on tarkoitettu sairaille ikääntyneille, jotka eivät pärjääsi kotona lisäävun turvin, ja tarvitsevat jatkuvaa hoivaa. Pitkäaikaista laitoshoidon tarjotaan veljeskodeissa, sairaskodeissa, psykiatrisissa sairaaloissa, vanhainkodeissa, palvelukeskuksissa ja terveyskeskussairaalan vuodeosastoilla. Hoidon tarkoituksena on järjestää potilaalle laadukasta, kuntoa ylläpitävää hoitoa, kodinomaisessa ympäristössä. Pitkäaikaishoitoon sisältyy hoidon lisäksi täysi ylläpito, eli lääkkeet, ateriat, puhtaudesta huolehtiminen ja vaateutus. Potilaat tarvitsevat yleensä paljon apua päivittäisissä toimissaan ja hoito on ympärivuorokautista. Pitkäaikaisvuodeosastoilla hoidetaan monesti monisairaita ikääntyneitä, ja usealla potilaalla on muistisairauksia. (Asuminen vanhainkodissa tai sairaalassa 2012.)

5.2 Lahden ammattikorkeakoulu

Lahden ammattikorkeakoulussa on tarjolla 18 eri koulutusohjelmaa sekä kahdeksan ylemmän ammattikorkeakoulun ohjelmaa. Kolmea tutkinto-ohjelmaa voi opiskella kokonaan englannin kielellä. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmiin kuuluvat hoitotyön koulutusohjelman lisäksi fysioterapian ja sosiaalialan koulutusohjelmat. Kansainvälisyys on tärkeä osa sosiaali- ja terveystieteiden koulutusta. Sosiaali- ja terveystieteiden toimii aktiivisesti kansainvälisissä verkostoissa ja koulutusohjelmissa. Kansainvälisen toiminnan tarkoituksena on kehittää oppimisen ja ope-

tuksen laatua, sekä tukea niin yksilöiden kuin yhteiskunnan kansainvälistymistä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012.)

5.3 Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunta

Lahden ammattikorkeakoululla on aktiivinen opiskelijakunta (Lamko) jonka pääsääntöisenä tehtävänä on opiskelijoiden edunvalvonta. Lamko on lakisääteinen ja itsehallinnollinen opiskelijakunta, joka toimii Ammattikorkeakoululain (351/2003) mukaisesti. Tärkeä osa Lamkon toimintaa on tutoreiden koulutus. Lamko kouluttaa tutkinto-tutoreita, joiden tehtävänä on toimia uusien oppilaiden tukena englanninkielisessä tutkinto-ohjelmassa. Tavoitteena on, että vanhemman vuosikurssin tutkinto-opiskelijoita toimii tutoreina uusille opiskelijoille. (Lamko 2012; Hujanen 2012.)

6 MENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Vertaismentorointi koettiin tärkeäksi arvioida vertaismentoroinnin päätyttyä. Vertaismentoroinnin arvioinnissa hyödynnettiin osallistavaa arviointimenetelmää, jonka tarkoituksena oli saada opiskelijoilta sekä kirjallista, että suullista palautetta vertaismentoroinnista.

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Vilka (2010) kirjoittaa, että toiminnallinen opinnäytetyö yhdistää arjen tekemisen, tutkimuksellisuuden, teoreettisuuden ja raportoinnin. Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen, ja osoittaa opiskelijan alan tietojen ja taitojen hallintaa. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla kehittämistyö tai projekti, josta muodostuu jonkinlainen tuotos. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellisuus on tutkimustiedon soveltamista arjen toimintaan tai kehittämishankkeeseen. Tutkimustietoa tulee kerätä riittävästi kehittämishankkeen tuotoksen ideointiin ja kehittämiseen. Tutkimustiedon ja teoreettisen viitekehyksen sisältä valikoidaan tietoa, ja luodaan toimintaa, joka parhaiten palvelee kehittämishanketta. (Vilka 2010; Vilka & Airaksinen 2003, 9–10.)

6.2 Vertaismentoroinnin arviointimenetelmä

Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään joskus tutkimuksellisia menetelmiä aineiston ja tiedon keräämiseen toiminnan suunnittelun tueksi. Tutkimuksellisten menetelmien käyttöä tulisi toiminnallisessa opinnäytetyössä harkita tarkoin, sillä työmäärä voi lisääntyä kohtuuttomasti opinnäytetyön laajuuteen nähden. (Vilka & Airaksinen 2003, 56–57.)

Tähän opinnäytetyöhön valittiin osallistava arviointimenetelmä, joka esitellään Pohjois-Karjalan alueen yhdistysten ja järjestöjen yhteisellä tiedotusallustalla (Jelli järjestötietopalvelu). Kirjoita, kuuntele, kiteytä-palauttekeskustelumenetelmä sopii erikokoisten ryhmien toiminnan arviointimenetelmänä. Menetelmän tarkoituksena on kerätä ryhmältä kirjallinen palaute, siitä mikä toimi tai ei toiminut, sekä kehitysehdotuksia tulevaisuudelle. Tapaamisen alussa jaetaan ryhmä pienryhmiin, ja

jokaiselle ryhmälle valitaan puheenjohtaja. Puheenjohtajan tehtävä on aikataulusa pysyminen, puheenvuorojen jakaminen, kirjaaminen ja muistiinpanojen jakaminen osallistujille. Työskentely aloitetaan siten, että ensin jokainen jäsen kirjoittaa omat vastauksensa kysymyksiin, jonka jälkeen niistä keskustellaan ryhmässä. Tässä vaiheessa kaikki saavat puheenvuoron toisten keskeyttämättä. Kiteyttämisen tarkoitus on ryhmässä valita tärkeimmät asiat ja kirjata ne. Puheenjohtaja esittelee valmiin yhteenvedon, ja palauttaa sen sovitulle henkilölle koostamista varten. Jokainen ryhmän jäsen palauttaa myös oman arviointinsa koostamista varten. (Jelli järjestötietopalvelu 2013.)

7 MENTOROINTIHANKKEEN TOTEUTUS

Mentorointihankkeen ideointi alkoi keväällä 2012, jolloin opinnäytetyön kirjoittaja sai toimeksiannon Lahden ammattikorkeakoululta. Opinnäytetyön tiedonhankinta ja hankkeen toiminnan suunnittelu toteutui kesällä 2012. Mentorointihankkeen toteutus käynnistettiin syksyllä 2012, jolloin hankkeen vetäjä tapasi vieraskielisen koulutusohjelman opiskelijat ensimmäistä kertaa. Tapaamisessa hankkeen vetäjä informoi hankkeen tavoitteesta ja tarkoituksesta sekä antoi opiskelijoille mahdollisuuden lisäkysymyksiin myös myöhemmin sähköpostitse. Hankkeen vetäjä kertoi myös mentorointihankkeen aikataulusta keväälle 2013.

Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa viisi vapaasti valittavaa opintopistettä. Opinnäytetyöt suositellaan suoritettaviksi ammattitaitoa edistävissä hankkeissa. (Opinto-opas 2012–2013.) Jokaisen opiskelijan tulee myös opintojensa aikana suorittaa viisi opintopistettä projektityyppisenä harjoitteluna. Opiskelija hakeutuu itsenäisesti projekteihin, esimerkiksi Lahden ammattikorkeakoulun verkkosivuston hanketorin ilmoituksen perusteella. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012c.) Mentorointihankkeeseen rekrytoitiin opiskelijoita Lahden ammattikorkeakoulun hanketorilla.

Syksyllä 2012 hankkeen vetäjä laati ilmoituksen (LIITE 1) mentorointihankkeesta Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden verkko-oppimisympäristöön. Ilmoituksessa esiteltiin hanketoimintaa, ja annettiin sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille mahdollisuus suorittaa opintoja mentorointihankkeessa. Mentorointihankkeeseen oli mahdollista ilmoittautua vuoden 2012 loppuun asti. Ilmoitukseen vastasi kaksi opiskelijaa, joista kuitenkin vain yksi toimi vertaisryhmämentorina keväällä 2013. Alkuperäisen suunnitelman mukaan, opinnäytetyön kirjoittajan ei pitänyt osallistua vertaisryhmämentorointiin mentorina. Osallistujamäärän niukkuuden vuoksi opinnäytetyön kirjoittaja toimi myös vertaisryhmämentorina.

Lahden ammattikorkeakoulun edustajat järjestivät harjoitteluyksiköissä syksyllä 2012 vieraskielisen koulutusohjelman infotilaisuudet ensimmäisestä harjoittelusta. Tilaisuuksissa annettiin tietoa koulutusohjelman sisällöstä, taustoista sekä opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun järjestelyistä. Työyksiköiden edustajat saivat myös tietoa opiskelijoiden taustoista sekä odotuksista työyksikön jäseniä ja ohjaa-

via sairaanhoitajia kohtaan. Tilaisuuksissa kerrottiin myös, että opiskelijat saattavat intensiivisestä suomen kielen opiskelusta huolimatta tarvita ohjausta englannin kielellä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012b.)

Tammikuussa 2013 sairaaloiden osastoille lähetettiin tiedotteet (LIITE 5) vertaisryhmämentoroinnista ennen vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelun alkamista. Tiedotteessa kerrottiin vertaismentoroinnista ja siitä, että ryhmän toiminta toteutuu opiskelijälähtöisesti. Alkuperäisenä suunnitelmana oli, että opiskelijoita ohjaavia sairaanhoitajia olisi voitu pyytää tapaamisiin mukaan. Tämä kerrottiin myös tiedotteessa. Tammikuussa 2013 mentorointihankkeessa alkoivat mentoropiskelijoiden ja aktoriopiskelijoiden perehdytykset sekä varsinaiset mentorointitapaamiset. Vertaismentorointihankkeen eteneminen on esitetty myös kuviossa (KUVIO 1).



KUVIO 1. Vertaimentorointihankkeen eteneminen

7.1 Mentoropiskelijoiden perehdytys

Mentoroivan opiskelijan perehdytys aloitettiin marraskuussa 2012 sähköpostitse. Perehdytykseen kuului tuolloin muun muassa kahden aiheeseen liittyvän artikkelin lukeminen. Lähiperehdytys tapahtui tammikuussa 2013 ennen vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelun alkamista. Ensimmäisessä tapaamisessa käytettiin aikaa tutustumiseen, ja sovittiin vertaismentorointihankkeen toimintatapoja. Tapaamisessa sovittiin myös vertaismentoroinnin aikataulusta ja perehdytyksen ajankohdista. Perehdytys suoritettiin kahtena kertana, ja sen laajuus oli yhteensä neljä tuntia. Perehdytyksen aiheina olivat mentorointi, ohjaus, aktiivisen kuuntelun taito, ryhmätoiminta sekä luovien menetelmien käyttäminen mentoroinnin tukena. Wilson ym. (2010) kirjoittavat, että vieraskielisten opiskelijoiden mentorointiin valmistautuessa tulisi huomiota kiinnittää myös kulttuurisen kompetenssin opettamiseen. Mentoroinnissa tulee myös ottaa huomioon kulttuurin vaikutus kommunikointityyliin (Lindeman & Niiranen 2012, 7; Wilson ym. 2010). Mentorit tutustuivat kulttuuriseen kompetenssiin kirjallisuuden avulla, ja lisäksi aiheesta käytiin keskustelua perehdytystapaamisissa.

7.2 Aktoriopiskelijoiden perehdytys

Aston & Molassiotis (2003) ehdottavat, että aktoreille tulisi varata erillinen aika mentorointitoimintaan perehtymiseen. Tällöin rooliin valmistautuminen on helpompaa, ja aktorit voivat keskittyä ainoastaan mentorointiohjelmaan tutustumiseen. Ensimmäisessä tapaamisessa tulisi antaa tietoa mentoroinnista, ja valmistaa opiskelijoita rooleihinsa. Myös tutustumiseen tulisi käyttää aikaa. Aikataulusta ja käytännön asioista tulisi sopia sekä tehdä mentorointisopimus. (Carver ym. 2013; Niiranen 2012, 1; Heikkinen ym. 2010, 42–43.)

Vieraskieliset opiskelijat saivat yleisen informaation vertaisryhmämentoroinnista tammikuussa 2013. Vertaismentorit osallistuivat vieraskielisen koulutusohjelman ryhmän tutortunnille, ja pysyivät mentoroinnista kiinnostuneita opiskelijoita ilmoittautumaan toimintaan lomakkeella (LIITE 2). Opiskelijoille annettiin tiedoksi perehdytyksen aika, ja täytettäväksi lomake (LIITE 3) perehdytystapaamista varten. Lomakkeeseen oli tarkoitus kirjoittaa henkilökohtaiset tavoitteet vertaisryh-

mämentoroinnilta. Vertaisryhmämentorointiin ilmoittautui 12 opiskelijaa. Myöhemmin perehdytystilaisuuteen tuli lisää kolme opiskelijaa, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan toimintaan. Yhteensä vertaisryhmämentorointiin ilmoittautui näin ollen 15 opiskelijaa. Opiskelijoista 12 oli vieraskielisiä ja kolme suomenkielisiä. Ryhmäkoon kasvaessa ennakoitua suuremmaksi päädyttiin alustavista suunnitelmista poiketen jakaa opiskelijat kolmeen vertaismentorointiryhmään. Ryhmäjako tehtiin harjoittelupaikkojen mukaan. Kahdessa ryhmässä oli kuusi opiskelijaa, ja yhdessä ryhmässä kolme opiskelijaa. Ryhmissä oli sekä vieraskielisiä että suomenkielisiä opiskelijoita.

Perehdytyksen tarkoituksena oli valmistaa aktoreita tulevaan mentorointiprosessiin. Aktoriopiskelijoiden perehdytys toteutettiin viikkoa ennen harjoittelun alkamista. Opiskelijat saivat tietoa vertaismentoroinnista, ja heille kerrottiin aktoreiden ja mentoreiden roolien tarkoituksen. Opiskelijat jaettiin tapaamisessa ryhmiin, ja aikaa käytettiin tutustumiseen. Aktoriopiskelijat saivat tiedoksi ryhmänsä aikataulun kirjallisena. Opiskelijat saivat myös tiedoksi ammattikorkeakoulun verkkooppimisympäristöstä, josta aikataulut löytyivät elektronisessa muodossa. Opiskelijat keskustelivat henkilökohtaisista tavoitteistaan ryhmissä, minkä jälkeen he muodostivat ryhmälleen yhteisen päätavoitteen. Tavoitteet on esitetty kuviossa (KUVIO 2).

Opiskelijoiden odotukset ja tavoitteet vertaismentoroinnilta	Ryhmien tavoitteita vertaismentoroinnilta
<ul style="list-style-type: none"> •Kokemusten ja tunteiden jakaminen •Vertaistuen ja neuvojen saaminen •Oman kehityksen arvioiminen •Muiden kokemuksista oppiminen •Keskustelu ja tietoisuus kulttuurista •Ryhmätyöskentelyn toteutuminen •Kommunikointitaitojen oppiminen •Itseluottamuksen vahvistuminen 	<ul style="list-style-type: none"> •Vertaistuen saaminen ja antaminen •Vertaistuesta hyötyminen •Kokemusten jakaminen •Toisten auttaminen •Kommunikaatiotaitojen kehittäminen •Ryhmätyöskentelyn toteutuminen

KUVIO 2. Opiskelijoiden tavoitteet vertaismentoroinnilta

Tavoitteiden muodostamisen jälkeen ryhmät allekirjoittivat mentorointisopimukset (LIITE 4), joihin ryhmän tavoitteet oli kirjattu. Mentorointisopimuksessa sovittiin käytännön asioista ja vaitiolovelvollisuudesta. Vaitiolovelvollisuudesta johtuen opinnäytetyössäkään ei ole eritelty mentorointitapaamisten yksityiskohdista sisältöä.

7.3 Mentorointitapaamiset

Mentorointitapaamisten onnistumiseen vaikuttavat useat tekijät. Tilojen fyysiset puitteet sekä tarjoilu vaikuttavat viihtyisyyteen, ja niillä on tärkeä rooli tapaamisten ilmapiirin kannalta. Tapaamisten rakenne liittyy myös onnistumisen tekijöihin. Toimivassa ryhmässä keskustelu on avointa ja rentoa. Ryhmän jäsenten tulee yhdessä hyväksyä käsiteltävät teemat. Jos keskustelu ei ota tuulta siipiensä alle, tulisi mentorilla olla varasuunnitelma valmiina. Joskus pelkkä keskusteleminen ei riitä, vaan ongelmiin pyritään hakemaan ratkaisuja. Tapaamisista on hyvä pitää kirjaa. (Teerikorpi & Heikkinen 2010, 176–178.)

Mentorointitapaamisia varten varattiin viihtyisät kokoustilat, jotka soveltuivat hyvin pienryhmätyöskentelyyn. Tilat sijaitsivat joko harjoittelupaikkojen yhteydessä tai niiden välittömässä läheisyydessä. Tilojen käyttö oli ilmaista, ja tilat olivat käytössä kaikkiin kolmeen tapaamiseen. Tapaamisiin varattiin aina virvokkeita sekä välipalaa, ja tapaamiset aloitettiin vapaamuotoisemmalla keskustelulla. Jokaisesta tapaamisesta varten oli ennalta määritelty tapaamisen rakenne, ja käsiteltävät teemat. Tapaamisten tarkoitus oli ennen kaikkea toimia aktoriopiskelijoiden antamista lähtökohdista, ja tarvittaessa keskustelun annettiin soljua vapaasti ennalta määritellystä teemasta huolimatta. Opiskelijoiden kirjallinen tehtävä harjoittelussa oli oppimispäiväkirjan kirjoittaminen. Opiskelijoita oli ohjeistettu, että he voivat reflektoida tuotoksessa myös mentorointitapaamisia. Jokaisen mentorointitapaamisen jälkeen opiskelijoille lähetettiin tapaamisesta tiivistelmät sähköpostitse. Tiivistelmissä kerrottiin myös seuraavaa tapaamista varten sovitusta asioista.

Vertaismentorit tapasivat mentorointitapaamisten välissä. Tapaamisten tarkoitus oli keskustella vertaismentorointitapaamisista, ja niistä nousseista oppimiskokemuksista sekä ajatuksista. Vertaismentorit sopivat tapaamisissa myös seuraavan

vertaismentorointitapaamisen valmisteluista. Tarvittaessa vertaismentorit olivat yhteydessä ammattikorkeakoulun ohjaavaan opettajaan, joka tarjosi ohjausta ja neuvoja.

7.4 Yhteydenpito sekä tiedotus

Vieraskieliset opiskelijat sekä heidän vertaismentorinsa pitivät tapaamisten välissä yhteyttä sähköpostitse, Lahden ammattikorkeakoulun verkko-oppimisalustan ja verkkoyhteisö Facebookin kautta. Jokaisen tapaamisen päätteeksi toinen mentoreista lähetti sähköpostitse ryhmän jäsenille yhteenvedon tapaamisesta, tapaamisessa sovitut asiat sekä muistutuksen seuraavan tapaamisen ajankohdasta. Mahdolliset tehtävät seuraavaan tapaamiseen lähetettiin myös sähköpostitse. Sähköpostitiedotus todettiin verkkoalustaa paremmaksi ratkaisuksi, salassa pidettävien asioiden vuoksi.

Lahden ammattikorkeakoulun verkko-oppimisalustalle oli rakennettu kurssi vertaisryhmämentorointiin osallistuville. Siellä oli jokaiselle ryhmälle omat alustat, ja sinne kerättiin tarpeellinen formaali tieto ja tiedostot. Alustalla olivat myös keskusteluryhmät, joissa jäsenet pystyivät käymään keskusteluja harjoitteluun sekä mentorointiin liittyen. Suljetun luonteensa vuoksi verkkoalusta mahdollisti formaalin keskustelun. Verkkoyhteisö Facebookiin oli perustettu suljettu keskusteluryhmä vertaisryhmämentorointiin osallistuville opiskelijoille ja mentoreille. Kaikkia osallistujia oli muistutettu verkkoyhteisön mahdollisesta haavoittuvuudesta salassa pidettäviin asioihin liittyen, ja siksi kommunikointi yhteisössä pidettiin hyvin informaalina.

8 TUOTOS

Opinnäytetyön tuotos on vertaismentoroinnin toimintamalli. Toimintamalli on esitetty prosessikaaviossa (LIITE 7), ja sen toiminnot on selitetty liitteessä (LIITE 8) ”*Prosessi on joukko loogisesti toisiinsa liittyviä toimintoja ja niiden toteuttamiseen tarvittavia resursseja, joiden avulla saadaan aikaan toiminnan tulokset. Prosessit rakentuvat määritellyistä ja loogisesti yhteen linkittyvistä toiminnoista, jotka tuottavat tietyn määritellyn palvelun tai muun tuotoksen, jolla on arvoa asiakkaalle*” (Mattila 2006, 9). Prosessin kuvaamisella voidaan saavuttaa useita hyötyjä. Prosessin kuvaaminen synnyttää toimintojen kartan, määrittelee eri toimijoiden vastualueet, helpottaa aikataulutusta ja ohjeistusta, luo käsitystä miten palvelu tuotetaan, helpottaa tiimiytymistä sekä mahdollistaa jatkuvan kehityksen. Prosessi voidaan kuvata kaaviossa, joka on graafinen esitys prosessin vaiheista, toimijoista, tuotoksesta ja niiden välisistä suhteista. (Mattila 2006, 7–10.)

8.1 Mentorointimallin prosessikuvaus

Mattilan (2006) mukaan prosessikuvaus tarkoitusena on toiminnan havainnollistaminen. Prosessikuvaus on työjärjestys, työtapa tai ohjeistus toiminnasta, jolloin riittävät taidot omaavat henkilöt voivat toteuttaa kuvauksessa määritellyt toiminnot. Prosessikuvaus on tehtävä mahdollisimman yksinkertaiseksi, ja sille on annettava ohjeistus. Molemmissa tulee pyrkiä niukkuuteen, sillä se lisää niiden tehokkuutta. Prosessikuvaus sisältää prosessin sanallisen suunnitelman, prosessin toimintojen ja vaatimusten suunnitelman, prosessin strategian, vaiheet kuvaavan kaavion sekä ohjeistuksen yksittäisten toimintojen ja työtehtävien tekemiseen. (Mattila 2006, 19.) Prosessikaaviota piirtäessä hyödynnetään ”uimarata-tekniikkaa”, jossa jokaiselle radalle on vaakasuunnassa kuvattu prosessin toimijat. Prosessin toimijoilla on omat vastualueet. Koko prosessi muodostaa ”uima-altaan”. (Mattila 2006, 12–13.)

Prosessikaavio piirretään niin, että se mahtuu A4-kokoiselle arkille. Tähän voi hyödyntää data-ohjelmaa. Ensin tunnistetaan prosessin toimijat ja heidän tehtävänsä. Uima-radoille kuvataan toimijoiden tehtävänimikkeet. Toimijoista ja tehtävistä muodostuu kaavio. Jokaisella toiminnolla tulee olla syöte (input) ja tuotos

(output). (Mattila 2006, 36–37.) Opinnäytetyön selityslhdellä (LIITE 8) input-tiedoilla tarkoitetaan vaiheen toteuttamisessa tarvittavia tietoja, ja output-tiedoilla tarkoitetaan vaiheesta syntyviä tietoja. Prosessikuvauksen ei tulisi esittää nykytilannetta, vaan kuvata kehitettyä prosessia (Mattila 2006, 19). Opinnäytetyön prosessikuvaus on tehty yleisluontoiseksi, jolloin sitä on mahdollista hyödyntää myös muissa ammattikorkeakouluissa ja koulutusohjelmissa.

8.2 Prosessin suunnitelma

Prosessin suunnitelma sisältää prosessin nimen, omistajan, tehtävän, resurssit, toiminnan luonteen sekä epäonnistumisen seuraukset. Prosessin omistaja on henkilö tai taho, jolla on oikeus kehittää prosessia. Prosessin tehtävässä määritellään mitä tehdään, ja kuka siitä hyötyy. Prosessin resursseissa määritellään toiminnon henkilöresursseja sekä muita resursseja. Toiminnan luonteessa kuvaillaan toimintakulttuuria prosessissa. Epäonnistumisen seurauksissa kuvataan, mitä tapahtuisi jos kuvattu toiminta epäonnistuisi. (Mattila 2006, 20).

Opinnäytetyössä tuotetun prosessin nimi on vertaismentorointimalli harjoittelussa, ja sen omistaa Lahden ammattikorkeakoulun hoitotyön vieraskielisen koulutusohjelman vastuuopettajat. Prosessin tehtävä oli tuottaa vertaismentorointia ammattikorkeakoulussa. Vertaismentoroinnin hyödynsaajina olivat ammattikorkeakoulun opiskelijat sekä henkilöstö. Prosessin resursseja olivat ammattikorkeakoulun opiskelijat sekä vertaismentorointia ohjaavat opettajat. Muita resursseja olivat harjoittelun ohjaajat. Toiminta vertaismentoroinnissa oli opiskelijälähtöistä. Toiminnan ohjaajina olivat opiskelijoiden lisäksi ammattikorkeakoulun henkilöstö. Epäonnistumisen seuraus olisi vertaismentoroinnin epäonnistuminen ja toiminnan keskeyttäminen.

9 PROSESSIN ARVIOINTI

Prosessin arvioinnissa käytettiin arviointimenetelmää, joka esitellään Pohjois-Karjalan alueen yhdistysten ja järjestöjen yhteisellä tiedotusallustalla (Jelli järjestötietopalvelu 2013). Arviointilomake (LIITE 6) annettiin aktoriopiskelijoille viimeisen mentorointitapaamisen yhteydessä maaliskuussa 2013. Opiskelijat saivat ohjeistuksen lomakkeen täyttämiseen, ja informaation arviointitilaisuudesta. Arviointikysymyksissä otettiin huomioon henkilökohtaisten ja ryhmän tavoitteiden arvioiminen. Arviointitilaisuuksien puheenjohtajiksi valittiin tehtävien selkeyttämiseksi ryhmissä toimineet mentorit. Arviointiryhmiä muodostettiin kaksi, ja ne suorittivat arvioinnin toisistaan erillisissä tiloissa työskentelyrauhan mahdollistamiseksi. Arviointitilaisuuksiin osallistui yhteensä 11 opiskelijaa, joista jokainen palautti henkilökohtaisen arviointilomakkeensa arviointitilaisuuden päätteeksi.

9.1 Aktoriopiskelijoiden palaute

Opiskelijat kokivat, että vertaismentorointi oli tarjonnut heille emotionaalista tukea ja apua stressin hallintaan. Vertaismentorointi auttoi ongelmien ratkaisussa ja haasteiden selvittämisessä. Vertaismentorointitapaamisissa kokemusten, ajatusten ja neuvojen jakaminen ryhmässä koettiin tärkeäksi. Opiskelijat olivat arvioineet myös vertaismentoroinnin keskustelukulttuuria, ja tapaamisten ilmapiiriä. Opiskelijat kokivat, että saivat mentorointitapaamisissa ilmaista itseään vapaasti, kenenkään tuomitsematta. Mentorointitapaamisten epämuodollista ilmapiiriä pidettiin myönteisenä ja rentouttavana. Vaitiolovelvollisuus ryhmän sisällä koettiin tärkeäksi.

Opiskelijat kokivat oppineensa uusia asioita vertaismentoroinnissa, usein juuri vertaiskeskustelun kautta. Saatujen neuvojen myötä jotkut opiskelijat kokivat kyenneensä paremmin arvioimaan omaa kehittymistään työssään harjoitteluympäristössä. Opiskelijat kokivat vastavuoroisuuden toteutuneen ryhmissä. Ryhmätyö toteutui opiskelijoiden arvioinnin mukaan hyvin. Ryhmä tarjosi tukea, kannustusta ja motivaatiota. Opiskelijat kokivat saavuttaneensa ryhmiensä tavoitteet, ja ryhmät olivat sitoutuneita vertaismentorointiin.

Opiskelijat mainitsivat, että kielimuuri oli osoittautunut isoksi haasteeksi harjoittelussa. Vertaismentorointi oli tarjonnut opiskelijoille mahdollisuuden harjoitella suomenkieltä, ja he olivat myös löytäneet uusia tapoja oppia kieltä. Osa mainitsi, että motivaatio ja asenne kieliopintoihin paranivat. Opiskelijat kokivat, että vertaismentorointi auttoi ymmärtämään, etteivät he olleet yksin ongelmiansa kanssa. Yksi opiskelija mainitsi, että ensimmäinen tapaaminen juuri harjoittelun alussa oli tämän asian oivaltamiseksi tärkeä.

Kulttuurinen oppiminen ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen mainittiin muutamassa arvioinnissa. Keskustelu kulttuurieroista koettiin tärkeäksi uuteen kulttuuriin sopeutumisessa. Yksi suomenkielinen opiskelija kertoi, että vertaismentorointi auttoi ymmärtämään miten vaativaa opiskelu erilaisessa kulttuurissa voi vieraskieliselle opiskelijalle olla.

Opiskelijat kokivat että vertaismentorointi oli tarpeellista. He arvioivat, että toimintaa tulisi jatkaa, niin vieraskielisille kuin suomenkielisille hoitotyön opiskelijoille. Opiskelijat toivoivat, että mentorointi toteutuisi jokaisen lukuvuoden aikana. Opiskelijat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä vertaismentorointiin, mutta muutammat opiskelijat esittivät kehitysehdotuksia. Vertaismentorointitapaamisten toivottiin alkavan ennen harjoittelua, jotta opiskelijat voisivat paremmin valmistautua tulevaan harjoitteluun. Toivottiin myös, että harjoittelun tavoitteita reflektoidaisiin enemmän vertaismentorointitapaamisissa.

9.2 Vertaismentorin palaute

Vertaismentori antoi arvionsa mentorointihankkeesta suullisesti arviointitilaisuuden jälkeen. Vertaismentori kuvasi vertaismentorointia rikastuttavaksi kokemukseksi. Erityisesti erilaisiin kulttuureihin tutustuminen oli vertaismentorin mielestään ollut mielenkiintoista. Kokonaisuudessaan vertaismentori kuvasi hanketta voimaannuttavaksi kokemukseksi. Erilaisen oppimisympäristön vertaismentori koki motivoivana. Haasteeksi muodostui oman roolin löytäminen ryhmässä, jotta ohjaus ei olisi liian dominoivaa. Vertaismentori koki, että hän oli saanut riittävän perehdytyksen vertaismentorointiin. Kulttuurisesta tietoudesta vertaismentori koki saaneensa liian vähän tietoa. Vertaismentori kertoi hakeneensa kulttuurista tietoa

itsenäisesti lisää. Vertaismentorin tärkein oppimiskokemus mentorointihankkeesta oli oppia vieraskielisten opiskelijoiden kokemuksista ja haasteista harjoittelussa. Vertaismentori kertoi että kokemus auttoi omien ohjaustaitojen kehittämisessä.

10 POHDINTA

Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osastolla alkoi englanninkielinen koulutusohjelma syksyllä 2012. Opinnäytetyön aihe rajattiin liittymään vieraskielisten opiskelijoiden ensimmäiseen harjoitteluun. Tähän ratkaisuun päädyttiin tutkimustulosten, ja omien kulttuuristen kokemusten perusteella. Opinnäytetyön tuotos oli vertaismentoroinnin toimintamalli ammattikorkeakouluun. Vertaismentoroinnin toimintamalli toteutettiin Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman ensimmäisessä harjoittelussa. Toimintamalli esitetään prosessikaaviossa (LIITE 7), jossa on tuotu esille toiminnan eri vaiheet. Vertaismentorointia voi prosessikaavion ja prosessiselityksen (LIITE 8) avulla toteuttaa jatkossa niin Lahden ammattikorkeakoulussa, kuin muissakin ammattikorkeakouluissa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden ensimmäisen harjoittelun toteutumista. Opiskelijoiden antaman arvion mukaan vertaismentorointi oli tukenut ensimmäisen harjoittelun toteutumista. Tavoitteena oli myös mentoropiskelijoiden projektihallintakykyjen lisääminen ja kielitaidon kehittäminen. Toisen mentoropiskelijan kielitaito kehittyi, mutta toisen mentorin antaman palautteen mukaan kielitaito ei juuri kehittynyt. Projektihallintakyvyt lisääntyivät toisella mentorilla. Vertaisryhmämentorointi toimi riittävän suunnittelun ja valmistautumisen ansiosta hyvin. Aktoriopiskelijat osallistuivat vertaismentorointitapaamisiin, ja osoittivat innokkuutta ryhmässä toimimiselle. Vertaismentorit toimivat ahkerasti opiskelijoiden henkilökohtaisten ja ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. Opinnäytetyön tavoite voidaan katsoa saavutetuksi.

Opinnäytetyössä suurin haaste oli mentoropiskelijoiden motivoiminen osallistumaan mentorointihankkeeseen. Mentoropiskelijoiden ilmoittautumisaika sattui samalle ajankohdalle kun opinnäytetyön tekijä oli ulkomailla harjoittelussa. Tämä heikensi mentorointihankkeen painokkaampaa mainostamista Lahden ammattikorkeakoululla. Vertaismentorointia suunnitellessa oli tarkoitus, että opinnäytetyön tekijä ei itse osallistuisi vertaismentorointitapaamisiin mentorina. Vertais-

mentoreiden vähyyden vuoksi siihen kuitenkin päädyttiin. Haasteeksi vertaismentoroinnissa koitui myös aikataulujen yhteensovittaminen.

Yhteistyö Lahden ammattikorkeakoulun kanssa oli aktiivisinta tutkinto-ohjelman vastuopettajien ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Yhteistyö Lahden alueen pitkäaikaisvuodeosastojen kanssa jäi melko vähäiseksi. Toimintaa suunniteltaessa tehtiin tietoinen päätös pitää vertaisryhmämentorointitapaamiset opiskelijoiden kesken. Vieraskielisten opiskelijoiden halutessa heitä ohjaavia sairaanhoitajia olisi voitu pyytää tapaamisiin mukaan. Opinnäytetyön ideointivaiheessa keskusteltiin Lamkon edustajan kanssa mahdollisuudesta implementoida opinnäytetyön toimintamallia osaksi opiskelijakunnan toimintaa. Lamkon edustaja kutsuttiin opinnäytetyön julkaisuseminaariin kuuntelemaan vertaismentoroinnin toteutumisesta ja tuloksista.

Mentorointihankkeeseen osallistui 15 vieraskielistä opiskelijaa, jotka jaettiin kolmeen ryhmään. Mentorointitapaamisia järjestettiin jokaista ryhmää kohti kolme, ja yksi tapaaminen kesti kaksi tuntia. Kun huomioidaan opiskelijoiden satunnaiset poissaolot, niin tunteja mentorointitapaamisista kertyi aktoriopiskelijoille yhteen laskettuna 76. Opiskelijat saivat kirjata mentorointiin käyttämänsä ajan ensimmäisen harjoittelun tuntiseurantaan. Mentoreita oli kaksi, joista toinen osallistui kahden ryhmän mentorointiin, ja toinen kaikkien kolmen ryhmän mentorointiin. Mentorit olivat läsnä kaikissa tapaamisissa yhtä tapaamista lukuun ottamatta, jolloin toinen mentori oli estynyt. Kahdelle mentorille tapaamisista kertyi yhteensä 28 työtuntia. Toinen vertaismentori suoritti vertaismentorointihankkeessa kolme opintopistettä, joka vastaa 81 tuntia. Opintosuoritukseen sisältyy vertaismentorointitapaamisten lisäksi perehdytykseen, arviointiin, informointiin ja tiedonhankintaan käytetty aika.

Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Vertaismentorointiin osallistuville aktoreille ja mentorille on pyritty takaamaan anonymiteetti. Ryhmissä kirjoitettiin myös mentorointisopimukset, joissa sovittiin vaihtolovelvollisuudesta vertaismentorointiryhmien kesken. Tämä koettiin tärkeäksi arkaluontoisten asioiden käsittelyn mahdollistamiseksi. Vaihtolovelvollisuu-

desta johtuen ei opinnäytetyössäkään ole kerrottu yksityiskohtaisesti vertaismentorointitapaamisten sisällöstä. Vertaismentoroinnissa tuotetut dokumentit on hävitetty asianmukaisesti. Myös arviointilomakkeet on hävitetty asianmukaisella tavalla.

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet koostuivat paljolti englannin kielisistä tutkimusartikkeleista. Osoittautui että mentorointiohjelmia on toteutettu aikaisemmin usealla eri tavalla. Varsinaisesti verrattavaa vertaismentorointiohjelmaa ei löydetty lähteitä lukiessa, mutta samankaltaisia mentorointimalleja hyödynnettiin runsaasti opinnäytetyön vertaismentorointimallia luodessa. Opinnäytetyössä on myös käytetty laadukkaita suomenkielisiä lähteitä, kuten tutkimuksia, väitöskirjaa ja pro gradua. Lähteissä on hyödynnetty myös oppikirjamateriaalia. Oppikirjojen käyttöä perustellaan niiden sisällön laadulla vertaismentorointimallin luomisessa. Opinnäytetyössä on myös hyödynnetty yhtä AMK-opinnäytetyötä. AMK-opinnäytetyön käyttöä lähdemateriaalina perustellaan sen tutkimusaiheella, joka oli sovellettavissa tähän opinnäytetyöhön.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksellisen menetelmän käyttö olisi lisännyt työn arvoa, mutta työmäärä olisi kasvanut liian suureksi. Opinnäytetyön arvioinnin analysoimisessa hyödynnettiin osittain laadullisessa tutkimuksessa käytettyjä sisällönanalyysin menetelmiä. Tähän päädyttiin lähinnä aineiston organisoimisen helpottamiseksi, ja selkeämmän struktuurin saamiseksi. Arvioinnin luotettavuutta heikentää laadullisen analyysin prosessin kokonaisvaltainen hallinta. Arvioinnin luotettavuutta heikentää myös väärinymmärrysten mahdollisuus kielestä johtuen. Arviointi suoritettiin englannin kielellä, ja lomakkeet käännettiin itse, ilman ulkopuolista kääntäjää. Arvioinnin luotettavuutta lisäsi ulkopuolisen kirjurin käyttö toisessa arviointitilaisuudessa. Luotettavuutta heikentää ulkopuolisen kirjurin puuttuminen toisessa arviointitilaisuudessa.

Jatkokehittämissuhteita ovat vieraskielisten opiskelijoiden kokemusten tutkiminen, ja mentorointimallin kehittäminen tutkimustulosten perusteella. Tulevaisuudessa myös tiiviimpi yhteistyö vieraskielisten opiskelijoiden harjoitteluyksiköiden kanssa voisi olla hyödyksi. Tiiviimpi yhteistyö työelämän edustajien kanssa mahdollistaisi kulttuurisen oppimisen useammalle taholle.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 351/2003. Saatavissa:

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ammattikorkeakoulu](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351?search[type]=pika&search[pika]=ammattikorkeakoulu)

Ammattikorkeakoulututkinnot 2012. 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriö [viitattu 14.2.2013]. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/Yhteenveto_AMK-tutkintoon_johtavista_koulutusohjelmista_2012.pdf

Abelhamid, P., Juntunen, A. & Koskinen, L. 2010. Monikulttuurinen hoitotyö. Porvoo: WSOYpro Oy.

Aston, L. & Molassiotis, A. 2003. Supervising and supporting student nurses in clinical placements: the peer support initiative. Nurse education today. Vol. 23, No. 3. 202–210.

Asuminen vanhainkodissa tai sairaalassa. 2012. Suomi.fi verkkosivusto [viitattu 2.4.2013]. Saatavissa:

http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/ikaantynille/asumiseni/kodin_ulkopuolisessa_hoidossa/asuminen_vanhainkodissa_tai_sairaalassa/index.html

Carver, E., Itkonen, L. & Layne, H. 2013. University of Helsinki group mentoring guide. VALOA team: Toolkit for HEIs [viitattu 8.1.2013]. Saatavissa:

<http://www.studentintegration.fi/filebank/653-GroupMentoringGuide.pdf>

Direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta 2005/36/Ey. Saatavissa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:fi:PDF>

FINNips. 2013. Finnish network for international programmes [viitattu 27.2.2013]. Saatavissa: <http://www.finnips.fi/>

Frisk, T. 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita prima Oy.

- Garam, I. 2009. Vieraskieliset tutkinto-ohjelmat suomalaisissa korkeakouluissa. Tietoa ja tilastoja -raportti 1/2009. CIMO: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus [viitattu 27.2.2013]. Saatavissa: http://www.valoahanke.fi/portals/2/VALOA-hanke/tutkimukset/Garam%20vieraskieliset_tutkinnot.pdf
- Giacomo, M. 2009. Foreigners studying nursing in Finland: A study about experiences from practical placements. Turun ammattikorkeakoulun julkaisuja [viitattu 15.7.2012]. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4581/Mariani_Giacomo.pdf?sequence=1
- Gilmour, J.A., Kopeikin, A. & Douché, J. 2007. Student nurses as peer mentors: Collegiality in practice. *Nurse education in practice*. Vol. 7, No. 1. 36–43.
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H. & Tynjälä, P. 2010. Verme: Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hujanen, H. 2012. Tutorsihteeri. Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Haastattelu 31.7.2012.
- Jelli järjestötietopalvelu. 2013. Osallistavat arviointimenetelmät [viitattu 6.2.2013]. Saatavissa: <http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuuden-tyokalupakki/osallistavat-arviointimenetelmat/>
- Jokelainen, M., Turunen, H., Tossavainen, K., Jamookeah, D. & Coco, K. 2011. A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements. *Journal of clinical nursing*. Vol. 20, No. 19–20. 2854–2867.
- Kaunisto, S-L., Estola, E. & Niemistö, R. 2010. Ryhmä vertaismentoroinnin kontekstina. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H. & Tynjälä, P (toim.) Verme: Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Tammi, 156–167.
- Kilpeläinen, T. 2010. Ulkomaalaisen sairaanhoitajan opas suomalaiseen työelämään. Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisuja [viitattu 23.3.2013]. Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/33651/Ulkomaalaisen_sairaanhoitajan_opas_suomalaiseen_tyolamaan.pdf

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. 2009. Opetusministeriö.

Opetusministeriön julkaisuja 2009:21 [viitattu 10.6.2012]. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>

Koskinen, L. 2003. To survive you have to adjust: Study abroad as a process of learning intercultural competence in nursing. Kuopion yliopiston julkaisuja [viitattu 3.6.2012]. Saatavissa:

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-940-4/urn_isbn_951-781-940-4.pdf

Lahden ammattikorkeakoulu. 2012. Lahden ammattikorkeakoulun verkkosivut

[viitattu 12.8.2012]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2012b. Englanninkielinen sairaanhoitajakoulutus:

Lahden ammattikorkeakoulu infotilaisuudet syksy 2012. Power point. Lahden ammattikorkeakoulun opetushenkilökunnan materiaali.

Lahden ammattikorkeakoulu. 2012c. Ohjatun harjoittelun käsikirja. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystyö, hoitotyö.

Lamko. 2012. Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijakunta [viitattu 12.8.2012].

Saatavissa: www.lamko.fi

Lahden ammattikorkeakoulun tutkintosääntö. 2013. Lahden ammattikorkeakoulu 24.1.2013.

Li, H-C., Wang, L. S., Lin, Y-H ja Lee, I. 2011. The effect of a peer-mentoring strategy on student nurse stress reduction in clinical practise. International nursing review. Vol. 58, No. 2, 203–210.

Lindeman, L. & Niiranen, K. 2012. Workplace Pirkanmaa mentoring program 2011–2012: Mentoring pack. University of Tampere [viitattu 10.10.2012]. Saata-

vissa: http://www.studentintegration.fi/filebank/80-Mentoring_Pack_2011-2012.pdf

Mattila, S. 2006. Prosessien kuvaaminen julkishallinnollisissa organisaatioissa. Kuopio: QL Laatu toiminta Oy.

Myhre, K. 2011. Exchange students crossing language boundaries in clinical nursing practice. *International nursing review*. Vol. 58, No. 4. 428–433.

Natarova, T. 2011. Intercultural communication experiences with foreign students with a focus on their perspectives of national, cultural and ethnic identity: Case of exchange and degree students in Jyväskylä, Finland. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston julkaisuja, humanistinen tiedekunta [viitattu 10.6.2012]. Pro Gradu. Saatavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37101/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011121811816.pdf?sequence=1>

National board of education. 2013. Online application to polytechnics in Finland [viitattu 12.3.2012]. Saatavissa:

https://www.admissions.fi/vierashaku/prod_index.html

Niiranen, K. 2012. Mentoring programme WorkPlace Pirkanmaa – organizer’s point of view [viitattu 14.1.2013]. Saatavissa:

http://www.studentintegration.fi/filebank/558-WPP_organizer_mentor.pdf

Opinto-opas 2012–2013. 2013. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden ala. Hoitotyön koulutusohjelma.

Opiskelu sairaanhoitajaksi. 2013. Suomen Sairaanhoitajaliitto ry [viitattu 29.3.2013]. Saatavissa:

http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/opiskelu_sairaanhoitajaksi/

Pegg, M. 1999. *The art of mentoring*. Gloucestershire: Management Books 2000 Ltd.

Pekkari, M. 2008. *Tavoitteellinen ohjauskeskustelu*. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pitkäjärvi, M-A. 2012. English-language-taught degree programmes in faculties of healthcare in Finnish universities of applied sciences: students' and teachers' conceptions of the implementation. University of Helsinki. Helsinki University Printing House.

Study-guide 2012-2013. Lahti University of Applied Sciences: Faculty of Social and Health Care. Degree programme in nursing 210 ECTS.

Teerikorpi, S. & Heikkinen, H. L. T. 2010. Onnistumisen avaimet. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H. & Tynjälä, P (toim.) Verme: Vertaisryhmämento- rointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Tammi, 168–178.

Tilastokeskus. 2009. Perusasteen jälkeisen tutkintotavoitteisen koulutuksen ulko- maalaiset opiskelijat koulutussektoreittain koulutusalan (opetushallinto) mukaan 2007 [viitattu 6.6.2012]. Saatavissa:

http://stat.fi/til/opiskt/2007/opiskt_2007_2009-01-23_tau_006.html

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen louk- kausepäilyjen käsitteleminen Suomessa [viitattu 29.3.2013]. Saatavissa:

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio180113.pdf s

Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi. 2010. Sisäasiain- ministeriö [viitattu 9.9.2012]. Saatavissa:

http://www.intermin.fi/download/16494_type_valiarviointi_2010.pdf

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen yhteishausta 1044/2009. Saatavis- sa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20091044>

Vilkka, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö [viitattu 9.9.2012]. Saatavissa:

http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Walsh, D. 2010. The nurse mentor's handbook: supporting students in clinical practice. Berkshire, England: Mc Graw Hill Open University Press.

Wilson, A., Sanner, S. &McAllister, L. E. 2010. An evaluation study of a mentoring program to increase the diversity of the nursing workforce. *Journal of cultural diversity*. Vol. 17, No. 4. 144–150.

LIITTEET

Liite 1: hankeilmoitus

Liite 2: ilmoittautuminen mentorointihankkeeseen

Liite 3: henkilökohtaiset tavoitteet

Liite 4: mentorintisopimus

Liite 5: tiedote sairaaloille

Liite 6: arviointilomake

Liite 7: mentoroinnin prosessikaavio

Liite 8: prosessikaavion selityislehti

Hankeilmoitus

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala**ILMOITUS HANKETORILLE**

Hanketori on sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja henkilökunnalle tarkoitettu sähköinen ilmoitustaulu. Tällä lomakkeella toimitetaan Hanketorille ilmoitus, siitä että opiskelijalla on mahdollisuus osallistua osana opintojaan hankkeeseen, työelämän kehittämisprojektiin tai osuuskunnan projektiin. Tavoitteena on, että opiskelijat toteuttaisivat hankkeita tai projekteja työryhmänä (n. 3-5 opiskelijaa). Myös opettajien on mahdollisuus vastata hanketorilla olevaan ilmoitukseen ja sisällyttää hanke- tai projektitoimintaa koko ryhmälle opintojakson toteutukseen.

Ilmoitus lähetetään sähköpostin liitteenä osoitteeseen sthanketori@lamk.fi. Ilmoitukset käsitellään lukuvuoden opetuksellisenä aikana opiskelijoiden ja valmentajina toimivien opettajien kokouksessa viikoittain. Katso tarkemmin ohjeistus ilmoituksen täyttämistä seuraavalta sivulta.

1. Ilmoituksen liittyvät päivämäärät

Ilmoituksen laatimispäivämäärä (pp.kk.vv)*	22.08.1 2
Ilmoituksen saa poistaa Hanketorilta (pp.kk.vv)*	31.12.1 2

2. Toimeksiantajan tiedot

Toimeksiantaja (esim. yritys)*	Lahden ammattikorkeakoulu	
Lähiosoite	Hoitajankatu 3	
Postinumero	15850	Postitoimipaikka Lahti
Yhteyshenkilön nimi *	Sarah Ås	Puhelin nro 040-8200000
Sähköpostiosoite *	sarah.ås@lamk.fi	

3. Hankkeen/projektin kuvaus

(esim. tarve, tavoite, sisältö, laajuus)*

Mentorointiryhmän järjestäminen uuteen englanninkieliseen hoitotyön tutkinto-ohjelmaan. Mentorointi toteutuu vieraskielisten opiskelijoiden ensimmäisessä harjoittelussa keväällä 2013 (viikot 4-10). Mentorointi toteutuu pääsääntöisesti englanninkielellä. Mentorointiryhmän toiminta sisältyy opinnäytetyön tekemiseen ja hankkeeseen osallistuvat opiskelijat saavat perehdytystä ja tukea opinnäytetyön tekijältä (allekirjoittanut). Hankkeessa on mahdollisuus tehdä viisi opintopistettä ja tunnit painottuvat keväälle 2013. Hankkeeseen sisältyy lähikertoja, itsenäistä opiskelua sekä mentorointi vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelupaikoissa keväällä 2013. Mentoroinnin ohessa ryhmä kokoontuu yhteisiä palaute/kehittämiskeskusteluja varten. Hankkeen pääasiallinen tavoite on vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelun tukeminen vertaismentoroinnin keinoin. Mentoroinnin lisäksi vieraskielisille opiskelijoille on luonnollisesti heille kuuluva harjoittelun ohjaus. Hankkeeseen osallistuvat opiskelijat ovat valmiita kehittämään monikulttuurista osaamistaan ja kielitaitoaan. Englanninkielinen tutkinto-ohjelma on uusi Lahden ammattikorkeakoulussa joten valmista mallia tekemiselle ei ole. Kannustan opiskelijoita lähtemään mukaan kokeilemaan uusia toimintatapoja ja käyttämään luovuutta.

Hankkeen/projektin ajankohta 24 / 9 2012 - 15/ 3 2013

Opiskelijalla on mahdollisuus neuvotella rahallisesta korvauksesta

- kyllä
 ei

4. Opiskelijat

Hankkeeseen/projektiin voi osallistua yhteensä 3 - 8 opiskelijaa*

Hankkeeseen/projektiin voi osallistua kuka tahansa sosiaali- ja terveysalan opiskelija

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveystala

Hankkeeseen/projektiin etsitään erityisesti;

Fysioterapeuttiopiskelijoita Sairaanhoidajaopiskelijoita Sosionomiopiskelijoita Terveystalo-opiskelijoita

Erikoistumisopinnojen opiskelijoita Ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoita

5. Muuta huomattavaa

Opinnäytetyön ohjaaja [REDACTED] toimii myös hankkeen ohjaajana opinnäytetyön tekijän lisäksi

ILMOITUKSEN LAATIMINEN

Hanketori on sosiaali- ja terveystalon opiskelijoille ja henkilökunnalle tarkoitettu sähköinen ilmoitustaulu. Tällä lomakkeella toimitetaan Hanketorille ilmoitus siitä, että opiskelijalla on mahdollisuus osallistua osana opintojaan hankkeeseen, työelämän kehittämisprojektiin tai osuuskunnan projektiin. Tavoitteena on, että opiskelijat toteuttaisivat hankkeita tai projekteja työryhmänä (n. 3-5 opiskelijaa). Myös opettajien on mahdollisuus vastata hanketorilla olevaan ilmoitukseen ja sisällyttää hanke- tai projektitoimintaa koko ryhmälle opintojakson toteutukseen.

Tallenna ilmoituslomake ja täytä se alla olevan ohjeen mukaisesti tietokoneella. Lähetä täytetty lomake sähköpostin liitteenä osoitteeseen sthanketori@lamk.fi. Ilmoitukset käsitellään lukuvuoden opetuksellisenä aikana viikoittain. Tämän jälkeen yhdyshenkilölle lähetetään tieto siitä, kuinka asia etenee ja onko ilmoitus toimitettu sosiaali- ja terveystalon sähköiselle Hanketorille. Hanketorilta opiskelijat voivat hakea opintoihinsa soveltuvaa hanketta/työelämän kehittämisprojektiä ja ovat itse yhteydessä yhdyshenkilöön.

*merkillä merkityt tiedot ovat oleellisia tietoja ilmoitusta laadittaessa

1. Ilmoitukseen liittyvät päivämäärät

Täytä ilmoituksen laatimispäivämäärä ja päivämäärä, jolloin ilmoituksen saa poistaa sähköiseltä Hanketorilta, mikäli kukaan ei ole vastannut ja lähtenyt toteuttamaan toimeksiantoa.

2. Toimeksiantajan tiedot

Täytä toimeksiantajan sekä yhteyshenkilön tiedot. Opiskelijat ottavat yhteyttä yhteyshenkilöön sopiakseen/ neuvotellakseen asiasta.

3. Hankkeen/projektin kuvaus

Kuvaa toimeksiantoa lyhyesti kertomalla millaisesta asiasta on kyse ja siitä, millaisia tarpeita tai tavoitteita toimeksiannolle on. Hankkeen tai projektin kuvaus saa vielä tässä vaiheessa olla väljä ja jättää tilaa opiskelijan innovatiivisuudelle ja luovuudelle.

Täytä myös ilmoituksen kohta siitä, onko toimeksiannon yhteydessä mahdollisuus neuvotella rahallisesta korvauksesta. Ilmoitukseen saattaa vastata myös opiskelijaosuuskunta, jossa opiskelijat toimivat yrittäjämäisesti ja tekevät tarvittaessa asiasta kirjallisen tarjouksen sekä neuvottelevat toimeksiantajan kanssa palkkiosta.

4. Opiskelijat

Arvioi, kuinka monen ja minkä koulutusohjelman opiskelijoiden on mahdollisuus olla toteuttamassa toimeksiantoa. Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalolla AMK –

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**Sosiaali- ja terveysala**

tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelee fysioterapeutti -, sairaanhoitaja-, sosionimi- ja terveydenhoitajaopiskelijoita. Mikäli hankkeeseen tai projektiin voi osallistua minkä koulutusohjelman opiskelija tahansa tai opiskelijat monialaisena ryhmänä - rastita kyseinen kohta.

Lisätietoa sosiaali- ja terveystalasta löytyy osoitteesta <http://www.lamk.fi/sosiaalijaterveys/>

5. Muuta huomattavaa

Kirjoita tähän kohtaan muut huomattavat asiat.

Henkilökohtaiset tavoitteet

LAHTI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social and health care

Personal learning goals

Students name:

Group:

Student number:

Hospital and ward for clinical placement:

Why do I want to take part in mentoring?

What are my personal goals for the peer mentoring process?

What is the goal of my group?

Mentorointisopimus

Lahti University of Applied Sciences AGREEMENT

Social and health care 16.1.2013

PEER MENTORING AGREEMENT SPRING 2013

Peer mentoring is voluntary for both mentees and mentoring students although all parties should be committed to the process. The peer mentoring project will start with a group meeting and workshop on 16.1.2013. There will be three group meetings on a pre-determined schedule as defined in this agreement. Each group member is committed to following the schedule. The meetings should not be cancelled but if a member is absent because of a legitimate reason he/she should inform the peer mentor about it. The peer mentoring project will end on 15.3.2013 with an evaluation meeting. The mentees will not be assessed on the peer mentoring though. Hours spent on peer mentoring are a part of clinical practice hours. Peer mentoring is confidential, group discussions may not be disclosed to people outside the group without mutual agreement. Contact should mainly be kept via LUAS Reppu-page, telephone or email. Informal matters can also be discussed via Facebook “-----”-group, however remembering confidentiality issues. Any exercises or tasks should be agreed upon before the next meeting. The groups peer mentors are ----- and -----.

Group 1 ----- will meet on

- -----
- -----
- -----

The groups aim for the peer mentoring process is

As signed by all group members and peer mentors

Tiedote sairaaloille

Sairaala

TIEDOTE

Sairaalan osastot

16.1.2013

OPISKELIJOIDEN VERTAISMENTOROINTI HARJOITTELUSSA

Lahden ammattikorkeakoulussa on syksyllä 2012 alkanut uusi englanninkielinen sairaanhoitajan tutkintoon valmistava koulutusohjelma. Opiskelijat suorittavat ensimmäistä harjoitteluaan Teidän yksiköissänne kevään 2013 aikana. Tutkimukset osoittavat että kansainväliset opiskelijat saattavat tarvita lisätukea opintojensa aikana. Tätä tarvetta vastaamaan olen opinnäytetyöhöni liittyen suunnitellut vertaismentorointiryhmän. Ryhmiä pitävät sairaanhoidon opiskelijat ----- ja -----.

Vertaismentorointi toteutuu opiskelijoiden harjoittelun aikana ja tapaamisia on yhteensä kolme. Jokaiseen tapaamiseen on varattu aikaa kaksi tuntia. Osallistuminen vertaismentorointiryhmään on opiskelijoille vapaaehtoista ja ryhmään voi osallistua niin vieraskieliset kuin suomenkieliset opiskelijat. On mahdollista että opiskelijoita ohjaavia sairaanhoitajia kutsutaan osallistumaan johonkin tapaamiseen. Toiminta on kuitenkin pääsääntöisesti opiskelijalähtöistä. Koska kyseessä on opiskelijoiden harjoitteluun liittyvä toiminta, he saavat kirjata tapaamisiin käytetyn ajan harjoittelun tunteihin. Ryhmä kokoontuu ala-aulassa josta siirtyy varattuihin kokoustiloihin. ----- sairaalassa toimii kaksi ryhmää. Tapaamisten ajankohdat Teidän yksiköissänne ovat seuraavanlaiset

---- klo ---- sekä ----

---- klo ---- sekä ----

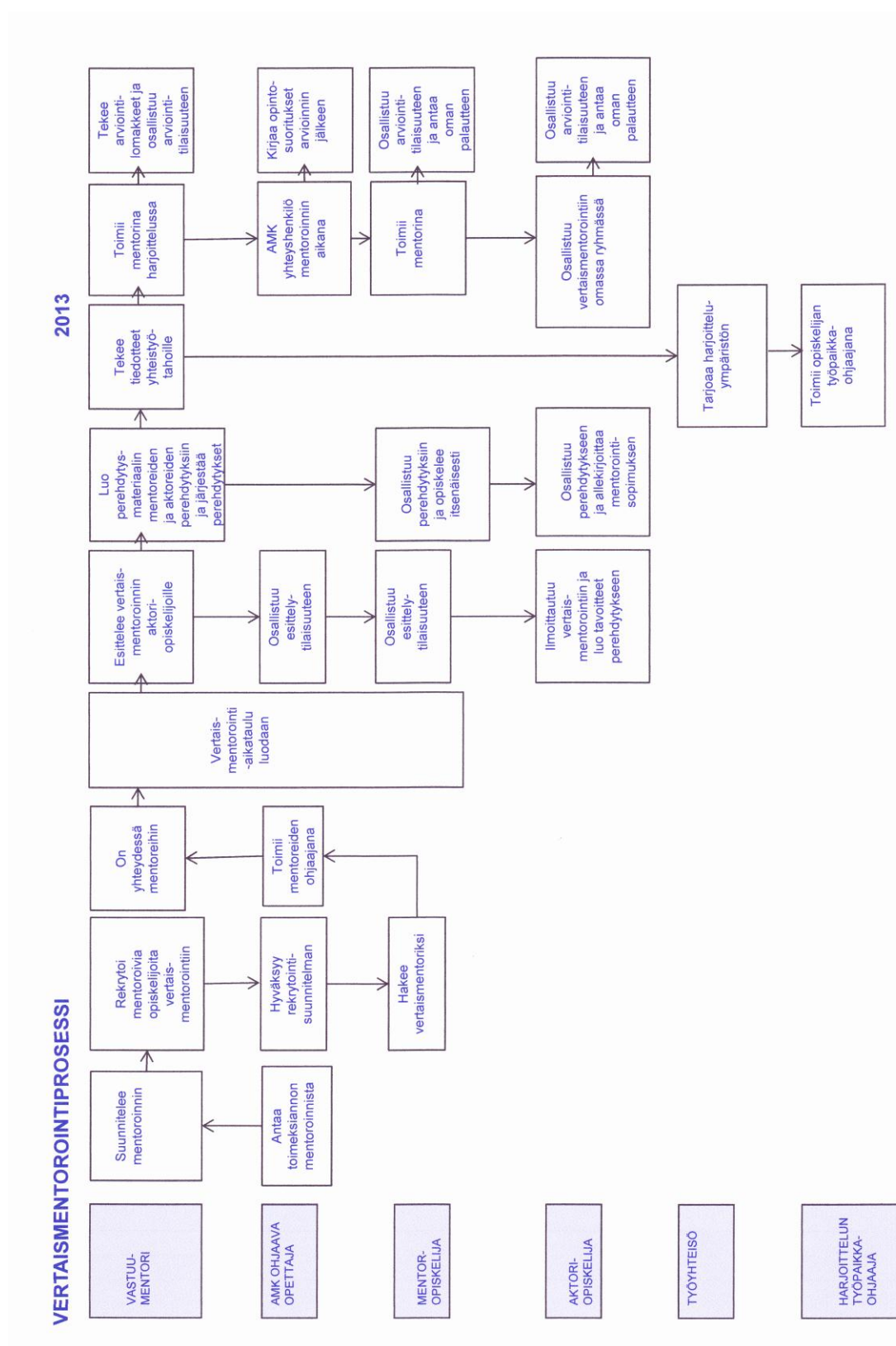
---- klo ---- sekä ----

Jos Teillä on kysymyksiä toimintaan liittyen, voitte ystävällisesti ottaa yhteyttä puhelinnumeroon ----- tai sähköpostiosoitteeseen -----.

Yhteistyöterveisin,

Sarah Ås, Lahden ammattikorkeakoulu

Mentoroinnin prosessikaavio



Prosessikaavion selityspelehti

PROSESSIN PERUSTIEDOT (1.4.2013)

Prosessin nimi: Opiskelijoiden vertaismentorointi harjoittelussa

1. Prosessin tarkoitus/tavoite:

Tuottaa toimintamalli opiskelijoiden vertaismentoroinnista harjoittelussa. Prosessikaavio osoittaa vertaismentoroinnin etenemisen, prosessin keskeiset toiminnot, toimijat ja heidän tehtävänsä.

2. Prosessin omistaja:

Lahden ammattikorkeakoulun vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman vastuopettajat.

3. Prosessin asiakkaat:

Ammattikorkeakoulun opiskelijat jotka toimivat vertaismentoreina. Ammattikorkeakoulun opiskelijat, jotka suorittavat harjoittelua ja osallistuvat vertaismentorointiin aktoriopiskelijoina.

4. Prosessin käyttämät keskeiset lähtötiedot:

Opetussuunnitelma

Lait ja asetukset

Direktiivit

5. Prosessin tuotokset:

Vertaismentorointi ohjatussa harjoittelussa

6. Prosessin keskeiset toimijat:

Vastuumentori, AMK ohjaava opettaja, mentoropiskelija, aktoriopiskelija, työyhteisö ja harjoittelun työpaikkaohjaaja

7. Mistä prosessi alkaa:

Ennen ensimmäistä ohjattua harjoittelua, kun mentoroivat opiskelijat tekevät sopimuksen vertaismentoroinnista ammattikorkeakoulun kanssa

8. Mihin prosessi päättyy:

Vertaismentoroinnista saadun palautteen käsittelyyn ja kehittämistoimenpiteiden käyttöön ottoon

9. Prosessin menestystekijät:

Selkeä prosessin kuvaus ja toimijoiden ohjeistus

Motivoitunut, vastuullinen ja itseohjautuva opiskelija

Riittävä perehdytys opiskelijoille

Hyvä tiedottaminen

Riittävät opiskelijaresurssit

Riittävä ohjeistus ja tuki ammattikorkeakoulun vastuhenkilöiltä

Palautteen saaminen

10. Prosessin mittarit:

Vertaismentorointiin osallistuneiden opiskelijoiden lukumäärä ja opiskelijoiden suorittamat opintopisteet vertaismentoroinnissa

11. Prosessin arviointimenettelyt:

Prosessin toimijoiden antama palaute

Opiskelijoiden itsearviointi

12. Prosessin rajapinnat muihin prosesseihin:

Harjoittelua ohjaavien opettajien ohjausprosessi

Harjoittelun työpaikka-ohjaajien ohjausprosessi

PROSESSIN VAIHEET

Vaihe/Tehtävä	Kuka/keikä	Kriittiset tekijät	Menetelmät, työohjeet, työkalut, laitteet jne. ohjaus ja valvonta	Vaiheen toteuttamisessa tarvittavat tiedot Input-tiedot	Vaiheesta syntyvät tiedot Output-tiedot	Aikataulu
Toimeksianto mentoroinnista	AMK ohjaava opettaja	Oikean ammattikorkeakoulu-opiskelijan löytäminen vertaismentoroinnin vastuumentoriksi	Ilmoitus/hakemus ammattikorkeakoulun verkko-oppimisympäristössä tai intranetissä	Tieto vertaismentoroinnin kohde-ryhmästä Tieto vertaismentoroinnin ajankohdasta Vertaismentoroinnin sitouttaminen opintoihin	Vertaismentoroinnin toteutusmahdollisuudet ja siinä suoritettavista opintopisteistä	Yksi lukukausi ennen mentorointitapaamisten alkamista Mentorointitapaamiset alkavat ensimmäisen harjoittelun alkaessa
Mentoroinnin suunnittelu	Vastuumentori	Riittävä kokemus oman alan harjoittelusta Toimiva yhteistyö AMK ohjaavan opettajan kanssa Vertaismentoroinnin yhdistäminen opintoihin	Riittävä tiedonhankinta mentoroinnista Suunnittelu yhdessä AMK ohjaavan opettajan kanssa	Tiedonsaannin lähteet	Tietoa vertaismentoroinnin järjestämisestä	Suunnittelu aloitettava yksi lukukausi ennen mentorointitapaamisten alkamista
Vertaismentoreiden rekrytointi mentorointiin	Vastuumentori	Hyvän rekrytoinnin suunnittelu ja toteutus Ymmärrys siitä, mitä vertaismentoroinnilla voi saavuttaa	Rekrytointi ammattikorkeakoulussa verkossa (intranet, verkko-oppimisympäristö) ja koulun tiloissa	Tieto mentoroinnin hyödyistä vertaismentoreille ja minkä vaiheen opiskelijoita halutaan mukaan toimintaan Tieto mihin opintokokonaisuuteen vertaismentoroinnin voi liittää	Hyvä rekrytointisuunnitelma, jotta vastuumentori voi suorittaa rekrytointia ammattikorkeakoulussa	Hyvissä ajoin ennen aktiivisten opiskelijoiden harjoittelun alkamista (2-3 kuukautta)

Vaihe/Tehtävä	Kuka/keksi	Kriittiset tekijät	Menetelmät, työohjeet, työkalut, laitteet jne. ohjaus ja valvonta	Vaiheen toteutamisessa tarvittavat tiedot Input-tiedot	Vaiheesta syntyvät tiedot Output-tiedot	Aikataulu
Rekrytointisuunnitelman hyväksyminen	AMK ohjaava opettaja	Vertaismentoroinnin kytkeytyminen opintoihin ja ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan Opintopisteiden suorittamisen hyväksyminen	Sopimus yhdessä vastuutorin ja ammattikorkeakoulun yliopettajan kanssa	Vertaismentorointisuunnitelma	Sopimus vertaismentoroinnista osana opintoja	Hyvissä ajoin ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista (2-3 kuukautta)
Mentoropiskelija hakee vertaismentoriksi	Mentor-opiskelija	Vertaismentoroinnin kytkeminen osaksi omaa opintosuunnitelmaa	Sopimus ohjaavan AMK opettajan kanssa (sekä oman tutor-opettajan kanssa)	Henkilökohtainen opintosuunnitelma	Vertaismentoroinnin kytkeminen osaksi omaa opintosuunnitelmaa	Hyvissä ajoin ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista (2-3 kuukautta)
Vertaismentorien ohjaaminen	AMK ohjaava opettaja	Ohjausresurssit Opiskelijan itseohjautuvuus	Ohjaus tapahtuu erillisissä ohjaustapaamisissa ja sähköpostitse	Opiskelijan oma opintosuunnitelma ja tavoitteet vertaismentoroinnilta	Sopimuksen tekeminen opintopisteiden suorittamiseksi vertaismentoroinnissa	Hyvissä ajoin ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista (2-3 kuukautta)
Yhteydenpito vertaismentoreihin	Vastuumentori	Tiedonkulku vastuumentorin, vertaismentoreiden ja AMK ohjaavan opettajan välillä	Tutustuminen ja ryhmäytyminen ennen vertaismentoroinnin aloitusta	Tieto osallistuvista vertaismentoreista	Tiivis yhteydenpito vastuumentorin ja vertaismentoreiden välillä toimintaa aloitettaessa	Noin kaksi kuukautta ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Vertaismentoroinnin aikataulun luominen	Vastuumentori, mentoropiskelijat ja AMK ohjaava opettaja	Kaikkien osapuolten aikataulujen huomioiminen niin että vertaismentorointi toteutuu tarkoituksen mukaisesti	Yhteinen tapaaminen toimijoiden kesken	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun aikataulu Vertaismentoreiden aikataulut	Aikataulu vertaismentoroinnille, joka ottaa huomioon aktoreiden harjoittelun ajankohdan	Noin kaksi kuukautta ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista

Vertaismentoroinnin esitteleminen aktoriopiskelijoille	Vastuumentori, mentoropiskelijat sekä AMK ohjaaja opettaja	Vertaismentoroinnin esitteleminen osaksi aktoriopiskelijoiden harjoittelua	Esittely tapahtuu aktoriopiskelijoiden tunnin aikana, lähtökohtaisesti harjoittelun informaation saannin yhteydessä	Vertaismentorointi-suunnitelma Ilmoittautumislomake vertaismentorointiin	Aktoriopiskelijoiden kirjalliset ilmoittautumiset vertaismentorointiin	Noin kuukausi ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Ilmoittautuminen vertaismentorointiin	Aktoriopiskelija	Vapaaehtoinen osallistuminen Opiskelijan motivaatio vertaismentorointiin	Ilmoittautumislomake	Ymmärrys siitä mitä vertaismentoroinnilta voi saavuttaa	Sitoutuminen vertaismentorointi-prosessiin	Noin kuukausi ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Perehdytysmateriaalin luominen vertaismentorointiin	Vastuumentori	Riittävä perehdytys aktoreille ja mentoreille jotta he ymmärtävät toiminnan tarkoituksen ja toteutustavat	Power point esitykset Kirjalliset ohjeet	Mitkä ovat mentorin ja aktorin roolit Miten vertaismentorointi tullaan toteuttamaan	Perehdytysmateriaali aktori- ja mentoropiskelijoille	Noin kuukausi ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Mentor-opiskelijoiden perehdytys	Vastuumentori ja mentoropiskelijat	Riittävä perehdytys, joka huomioi opintosuunnitelman tavoitteiden toteutumisen vertaismentoroinnissa	Perehdytystapaamiset Powerpointesitykset Kirjallisuus Itsenäinen opiskelu sovitusta aiheista	Mitä mentoropiskelijalta odotetaan vertaismentoroinnissa	Vertaismentorointiin perehtynyt mentoropiskelija	Kahdesta viikosta kuukauteen ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Aktoriopiskelijoiden perehdytys	Aktoriopiskelijat	Prosessiin sitoutuminen Aktorin oman roolin ymmärtäminen vertaismentoroinnissa Ryhmiiin jakaminen	Perehdytystapaaminen Power point esitys Mentorointisopimus	Aktoriopiskelijoiden asettamat tavoitteet vertaismentoroinnilta Ryhmän tavoitteen asettaminen	Vertaismentorointiin perehtynyt aktoriopiskelija, joka on luonut omat tavoitteet vertaismentoroinnilta	Kahdesta viikosta kuukauteen ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista
Yhteistyötahoille tiedottaminen	Vastuumentori	Kaikki ovat tietoisia vertaismentoroinnin aikataulusta ja toteutustavoista	Tiedotteet harjoitteluyksiköihin sekä harjoittelun ohjaaville opettajille kirjallisena ja/tai sähköisesti	Aktoriopiskelijoiden harjoitteluyksiköt ja harjoittelua ohjaavien opettajien nimet	Tietoisuus	Kahdesta viikosta kuukauteen ennen aktoriopiskelijoiden harjoittelun alkamista

Harjoitteluympäristön tarjoaminen ja harjoittelun ohjaaminen	Työyhteisö ja harjoittelun työpaikkaohjaaja	Ajan mahdollistaminen aktoriopiskelijoiden vertaismentorointitapaamisiin työvuoron aikana	Tiedotteen mukaisen aikataulun huomioiminen	Vertaismentoroinnin aikataulu	Aktoriopiskelijan työvuoroissa otettu huomioon vertaismentorointitapaamiset	Harjoittelun alussa, aktoriopiskelijan työvuoroja suunniteltaessa
Vertaismentorina toimiminen	Vastuumentori ja mentoropiskelijat	Aikataulussa ja omissa tehtävissä pysyminen Tärkeistä asioista tiedottaminen tapaamisten välissä	Vertaismentorointitapaamiset harjoitteluyksikön tiloissa tai niiden läheisyydessä	Tilat ja aikataulut vertaismentorointitapaamisille	Toteutetut tapaamiset	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun aikana
Vertaismentorointiin osallistuminen omassa ryhmässä	Aktoriopiskelijat	Osallistuminen oman ryhmän vertaismentorointitapaamiseen sovitun aikataulun mukaisesti Aktiivisuuden ja sitoutumisen osoittaminen	Oman ryhmän vertaismentorointitapaamiset harjoitteluyksikön tiloissa tai niiden läheisyydessä	Tilat ja aikataulut vertaismentorointitapaamisille	Toteutetut tapaamiset	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun aikana
Yhteyshenkilönä toimiminen	AMK vastuuhenkilö	Ongelmatilanteissa auttaminen Tarvittaessa vertaismentoreiden ja vastuumentorin ohjaaminen tehtävässään vertaismentorina	Yhteydenpito puhelimitse, sähköpostitse tai erillisissä tapaamisissa	Mentoropiskelijoina toimivat opiskelijat Ongelmatilanteista kuuleminen	Yhteydenpito ja tuki mahdollistuu	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun aikana
Arviointilomakkeiden tekeminen ja arviointitilaisuuden käytännön suunnitelman tekeminen	Vastuumentori	Vertaismentoroinnin arviointi toiminnan kehittämisen tueksi Aktoriopiskelijoiden ja mentoropiskelijoiden kokemusten kysyminen	Arviointilomake	Lomakkeen tekeminen Kokemusten arviointi Arviointitilaisuuden ajankohdan suunnittelu	Hyvä arviointilomake Arviointitilaisuuden ajankohdan tiedottaminen osallistujille	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun loppuvaiheessa
Arviointitilaisuuteen osallistuminen ja palautteen antaminen	Vastuumentori, mentoropiskelijat ja aktoriopiskelijat	Osallistuminen ja oman arvioinnin antaminen toiminnan kehittämiseksi	Täytetty arviointilomake ja arviointi-istunto koko ryhmän kesken	Arviointitilaisuuden ajankohta ja lomakkeen täyttö	Annettu palaute vertaismentoroinnista	Aktoriopiskelijoiden harjoittelun päätyttyä

Opintosuoritusten kirjaaminen vertaismentoroinnista	AMK ohjaava opettaja	Vertaismentoroinnin hyväksiluku osaksi opiskelijoiden opintosuunnitelmaa	Opintosuorituksen kirjaaminen rekisteriin suoritettujen tuntien mukaisesti	Tuntilista suorite- tuista tunneista vertais- mentoroinnissa	Opinto- suorituksen kirjaaminen	Vertaismentoroinnin päätyttyä
---	----------------------	--	--	---	---------------------------------------	----------------------------------