



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Mentorointi seurakuntatyöntekijän tukena

Produktina:

Mentori, aktori vai molempia?

Opas seurakuntatyöntekijöille

Katri Latokangas

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksijättämisaika 5 / 2015

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Katri Latokangas	Sivumäärä 51 ja 44 liitesivua
Työn nimi Mentorointi seurakuntatyöntekijän tukena	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kimmo Lind	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry, Petteri Arasalo	
Tiivistelmä <p>Tämän Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n tilaaman toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli mentoroinnin oppaan tai vastaavan sähköisen materiaalin laatiminen seurakuntatyön näkökulmasta. Opinnäytetyön tilaaja Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry on yhdistys, jonka tavoitteena on muun muassa helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen. Se on Kirkon Alat ry:n (ammattijärjestö) jäsenyhdistys. Yhdistyksen jäsenistä suurin osa työskentelee Suomessa, mutta osa toimii kansainvälisissä tehtävissä eri maanosissa. Tarve materiaalille syntyi HELP ry:n tavoitteesta vastata seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin haasteisiin mentoroinnin näkökulmasta. Tarvittiin seurakuntatyöntekijöiden tueksi mentorointiin kannustavaa ja perehdyttävää materiaalia. Opinnäytetyön pääkohderyhmäksi valittiin seurakuntatyöntekijät eli erityisesti päätoimiset pastorit, nuorisopastorit ja muut vastaavat seurakuntatyöntekijät (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät). Opinnäytetyö ei käsittele mentorointia seurakuntatyön opiskeluvaiheen, mentorikoulutuksen tai vapaaehtoistyöntekijöiden mentoroinnin näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyönprosessin tavoitteen mukaisesti produktina syntyi HELP ry:n uusi avoin verkkojulkaisu, jolle on tavoitteena hankkia myös ISBN-tunnus. Erityisesti seurakuntatyöntekijöille suunnattu mentoroinnin opas ”Mentori, aktori vai molempia?” antaa monipuolista ja asiantuntevaa tietoa mentoroinnista soveltaen sitä käytännön seurakuntatyön kontekstiin sekä Suomessa että ulkomailla. Samalla opas tehtävineen haastaa lukijaansa pohtimaan omaa suhdettaan mentorointiin. Opas tämän opinnäytetyön raportti osan liitteenä ja se julkaistaan HELP ry:n nettisivuilla kesäkuussa 2015.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta sisältää laajan katsauksen mentoroinnin kenttään. Teoreettinen viitekehys esittelee mentoroinnin peruskäsitteistöä, mentorointimalleja, mentoroinnin tavoitteita, mentorointiprosessia sekä mentorointia suhteessa ohjaukselliseen vuorovaikutukseen. Mentorointiprosessissa mentori toimii neuvonantajana ja kuuntelijana aktorille eli mentoroitavalle. Tämän päivän mentorointimalleina perinteisen seniori-juniorimallisen face-to-face parimentoroinnin rinnalle on noussut ryhmämentorointi, vertaismentorointi, käänteismentorointi sekä virtuaalimentorointi. Keskeisimpiä tekijöitä mentorointiprosessin onnistumisessa menetelmän valinnan lisäksi on toimiva, luottamuksellinen ja ohjauksellinen vuorovaikutussuhde, yksilöllisesti suunniteltu ja tavoitteellinen prosessi sekä työntekijän halu kasvaa ja kehittyä. Mentoroinnin tavoitteita voivat puolestaan olla perehdyttämisen syventäminen, ongelmallisten tilanteiden ratkaiseminen, ammatillisen kasvuprosessin tukeminen, työhyvinvoinnin tavoitteellinen parantuminen, hiljaisen tiedon siirtäminen ja/tai seurakuntatyön sukupolvenvaihdon mielekäs tukeminen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellisen kehittämisen osuus sisälsi myös puolistrukturoituja teemahaastatteluja, sähköpostikyselyitä ja Webropol-kyselyn. Haastattelujen ja kyselyiden analyysin hyödyntäminen tapahtui erityisesti oppaan sisällön rajaamisen ja kohdentamisen kautta. Ne antoivat kokemuksellista tietoa, tietoa odotuksista sekä käytännön esimerkkejä tuotteen kohderyhmän näkökulmasta. Haastatteluissa yhdistyvät sekä tutkimushaastattelun luonne että käytännön haastattelu. Kumpikin edellä mainituista metodeista oli helppo dokumentoida eli tallentaa.</p> <p>Haastattelujen ja kyselyiden kautta saatiin tietää keskeisimpiä mentorointiin liittyviä teemoja helluntaiseurakuntien työntekijöiden näkökulmasta. Tämän lisäksi opinnäytetyön produkti avoimena verkkojulkaisuna antaa mielekkään, uudentyypisen materiaalin mentorointiin perehtymiseen nimenomaan seurakuntatyön näkökulmasta. HELP ry:n puheenjohtaja Petteri Arasalo uskoo julkaisun olevan hyödyksi myös muille kirkkokunnille Suomessa sekä lähetys- ja kehitysyhteistyössä toimiville työntekijöille.</p>	
Asiasanat mentorointi, osaamisen siirto, kokemustieto, hiljainen tieto, vertaistuki, vertaisoppiminen, seurakuntatyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
The Bachelor Programme of Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author Katri Latokangas	Number of Pages 51 + 44 att. pages
Title Mentoring as a Support for Church Ministers	
Supervisor(s) Kimmo Lind	
Subscriber and/or Mentor Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry, Petteri Arasalo	
Abstract <p>The purpose of the practice-based thesis, which was subscribed by the <i>Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry</i> (Association for the Church Ministers of Pentecostal Churches), was to produce a mentoring guide or an equivalent piece of electronic material from the perspective of church ministry. The subscriber of the thesis, <i>HELP ry</i>, is an association with an aim to support the well-being of the church ministers of Pentecostal churches among other things. The association is a member of the <i>Kirkon Alat ry</i> (a trade union). The majority of the members of the association are working in Finland but a part of its members work internationally in different continents. The need for the piece of material arose from the aim of the <i>HELP ry</i> to respond to the challenges concerning the occupational well-being of church ministers from the viewpoint of mentoring. Church ministers, i.e. in particularly full-time pastors, youth pastors and other equivalent church workers (including missionaries and workers in development co-operation) were chosen as the main target group of the thesis.</p> <p>In accordance with the aim of the thesis, a new and open internet publication was created for <i>HELP ry</i> as the product of the thesis. In addition, a further goal is to acquire an ISBN identifier for the publication in the future. The mentoring guide titled '<i>A mentor, a mentee or both?</i>' is specifically directed at church ministers and gives diverse and expert knowledge concerning mentoring. Moreover, it applies mentoring to the context of hands-on church ministry both in Finland and overseas. At the same time the guide and the tasks within challenge readers to reflect their own relationship to mentoring. The guide will be published on the website of <i>Help ry</i> in June, 2015.</p> <p>The conceptual framework of the thesis includes an extensive view into the field of mentoring. The theoretical framework presents the basic concepts of mentoring, mentoring models, goals of mentoring, mentoring process, as well as mentoring in relation to guided interaction. A mentor acts as an advisor and listener to the protégé i.e. the mentee. In addition to the traditional mentoring model of face-to-face apprenticeship (senior-junior; pair mentoring), current mentoring models include group mentoring, peer mentoring, reverse mentoring as well as virtual mentoring. The essential factors of a successful mentoring process are not only the choice of method but also the following: a confidential and guided interaction that works; a goal-oriented process that has been individually planned; and a church minister's willingness to grow and change. In turn, the objectives of mentoring may be to strengthen the induction training, to solve problem situations, to support professional growth, to improve occupational well-being with goals in mind, to transfer tacit knowledge, and/or to assist meaningfully in the succession process within church ministry.</p> <p>Research methods were employed in the processing of the thesis – including semi-structured interviews, e-mail inquiries and a Webropol questionnaire. The analysis of the interviews and inquiries was used particularly in limiting and determining the content of the guide. The findings gave experiential knowledge, information about expectations and practical examples from the view of the target group of the product. Both the nature of a research interview and the nature of interviews with an aim to receive practical information were combined in the interviews. Both of the aforementioned methods were easy to document i.e. to record. The data from the interviews and inquiries provided the most central themes connected with mentoring from the viewpoint of church ministers of Pentecostal churches. Moreover, the product of the thesis as an open internet publication presents a meaningful, new kind of a piece of material for exploring mentoring particularly from the perspective of church ministry. The publication will also be useful for other denominations in Finland.</p>	
Keywords mentorointi, osaamisen siirto, kokemustieto, hiljainen tieto, vertaistuki, vertaisoppiminen, seurakuntatyö	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, AIHEEN RAJAUS JA MERKITYS	6
2.1 Opinnäytetyön tilaaja	6
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja aiheen rajaus	7
2.3 Aiheen merkitys tilaajalle ja kohderyhmälle	8
2.4 Aiheen toimialayhteys	10
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TIETOPERUSTA	12
3.1 Mentorointi käsitteenä	12
3.2 Mentori ja aktori	14
3.3 Mentoroinnin hengellinen ja teologinen ulottuvuus	17
3.4 Mentorointimallit ja virtuaalimentorointi	19
3.5 Mentorointiprosessi	21
3.6 Mentoroinnin tavoitteista	23
3.7 Mentorointi ja ohjauksellinen vuorovaikutus	26
4 TUTKIMUKSELLISET MENETELMÄT JA TULOSTEN ANALYYSI	29
4.1 Mentoroinnin asiantuntijoiden haastattelu ja sähköpostikyselyt	31
4.2 Seurakuntatyöntekijöiden haastattelut	33
4.3 Lähetys- ja kehitystyöntekijöiden asiantuntijoiden sähköpostikysely	36
4.4 Potentiaalisten tulevien seurakuntatyöntekijöiden Webropol-kysely	37
5 PRODUKTIN VALMISTAMISPROSESSI	38
5.1 Produktin valmistamisen prosessista	38
5.2 Teoreettisen viitekehysten ja muiden menetelmien hyödyntäminen	39
5.3 Produktin jalkauttamissuunnitelma	44
6 POHDINTAA JA ARVIOINTIA	45
Tilaaajatahon kirjallinen arvio	48
LÄHTEET	49
LIITE 1: TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN & TUKIRAKENTEET HELLUNTAISEURAKUNNISSA	52
LIITE 2: SÄHKÖPOSTIKYSELY 1	53
LIITE 3: SÄHKÖPOSTIKYSELY 2	55
LIITE 4: WEBROPOL-KYSELY	56
LIITE 5: OPINNÄYTETYÖN PRODUKTIOSA	59

1 JOHDANTO

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön produkti eli mentoroinnin opas ”Mentori, aktori vai molempia” antaa monipuolista ja asiantuntevaa tietoa mentoroinnista soveltaen sitä käytännön seurakuntatyön kontekstiin sekä Suomessa että ulkomailla. Samalla erityisesti seurakuntatyöntekijöille (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät) suunnattu opas tehtävienneen haastaa lukijaansa pohtimaan omaa suhdettaan mentorointiin.

Tätä Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintooni sisältyvää Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n tilaamaa opinnäytetyötä tehdessäni olen kulkenut mielenkiintoisen matkan itseni ja opinnäytetyöni tilaajan kanssa. Voi olla, että tämä opinnäytetyö haastaa lukijaansa kysymään oppaan nimessä mainittua kysymystä ainakin itseltään. Toivon tuon kysymyksen tärkeyden tiedostamisen lisääntyvän erityisesti seurakuntatyöntekijöiden parissa tämän toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittamisen ja jalkauttamisen kautta.

Opinnäytetyöni raporttiosa sisältää kuvausta opinnäytetyön taustasta, tavoitteista, toimialayhteydestä, aiheeseen liittyvästä tietoperustasta, käytettävistä kehittämistyön menetelmistä, työn konkreettisesta tuotoksesta, arvioinnista ja työn tulosten jalkauttamissuunnitelmasta sekä produktin kokonaisuudessaan. Tavoitteenani on kuvailla opinnäytetyön prosessia siten, että opinnäytetyön idean, tavoitteiden ja toteutusprosessin tietoinen harkinta ja perustelut tulevat näkyviksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26).

Olen toiminut aktiivisessa yhteistyössä opinnäytetyöni tilaajan Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n kanssa. HELP ry on yhdistys, jonka tavoitteena on helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen. HELP ry on myös Kirkon Alat ry:n (ammattijärjestö) jäsenyhdistys, joka tukee työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä. HELP ry:n jäsenistä suurin osa toimii tällä hetkellä Suomessa, mutta osa kansainvälisissä tehtävissä eri maanosissa. HELP ry:n kanssa käydyn keskinäisen yhteydenpidon pohjalta opinnäytetyön aiheeksi valikoitui mentorointi. Alkuvuodesta 2015 opinnäytetyön aiheenrajaus tarkentui ja laadimme kirjallisen yhteistyösopimuksen suuntaa-antavine aikataulusuunnitelmineen.

Henkilökohtainen motivaationi tehdä tämän kaltainen tilattu opinnäytetyö on ollut erittäin suuri, koska olen halunnut syventää aiheeseen liittyvää, kokemuksen kautta hankittua

asiantuntijuuttani. Aikaisempi asiantuntijuuteni perustuu siihen, että olen toiminut mukana HELP ry:n hallituksen jäsenenä yhdistyksen työhyvinvoinnin kehittämishankkeissa sekä seurakuntatyöhön valmentautuvien opiskelijoiden ohjaajana, opettajana, rinnalla kulkijana sekä tukijana työskennellessäni toistakymmentä vuotta kristillisen kansanopiston opiskelija-huollosta vastaavana oppilaitospastorina.

Tämän lisäksi minulla on ollut säännöllisesti epävirallisia ohjaussuhteita jo tutkintoon valmistuneisiin opiskelijoihin näiden pohtiessa seurakuntatyöhön sijoittumistaan tai erityisesti seurakuntatyöuran alkuvaiheisiin liittyviä kysymyksiä. Tämän kaltaiset ohjaustilanteet ovat syntyneet luontevasti sekä sosiaalisen median että HELP ry:n hallituksen jäsenyyden mahdollistamina. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta roolista toimimisesta mainittakoon kansanopiston yliopisto-ohjelman alemman korkeakoulututkinnon tehneen opiskelijan minulle lähettämä viesti: ”Oot edelleen mun muistossa paras sielunhoitaja mentori tyyppi!”

Opinnäytetyömatkani aikana olen kohdannut toisaalta monenlaisia kysymyksiä ja ahaa-elämyksiä ja toisaalta mielenkiintoisia henkilöitä ja rakenteita. Olen erittäin kiitollinen jokaiselle henkilölle ja organisaatiolle, joka on tavalla tai toisella tietoisesti tai tietämättään edesauttanut tämän matkan onnistumista. Erityinen kiitos kuuluu puolisololleni, lapsilleni, esimiehelleni, opinnäytetyön ohjaajalleni, työelämäohjaajalleni sekä omille hengellisille mentoreilleni työelämäni eri vaiheissa. Opinnäytetyöni lukijana pääset jakamaan tämän opinnäytetyömatkani pähkinänkuoressa. Seuraavassa luvussa tutustut opinnäytetyöni tavoitteeseen, aiheen rajausprosessiin ja merkitykseen. Haluan toivottaa sinulle mielenkiintoisia lukuhetkiä opinnäytetyöni parissa!

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, AIHEEN RAJAUS JA MERKITYS

2.1 Opinnäytetyön tilaaja

Helluntaiherätykseen kuuluu noin 50000 jäsentä. Se on Suomen suurin vapaakristillinen yhteisö, johon kuuluu noin 250 seurakuntaa. Helluntaiherätys ”koostuu Suomen Helluntaikirkon kuuluvista rekisteröityneistä helluntaikirkkoseurakunnista sekä kirkkokuntaan kuulu-

mattomista yhdistyspohjaisista helluntaiseurakunnista”. (HYRY 2015.) Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry on yksi helluntaiherätyksen yhteisistä rekisteröidyistä yhdistyksistä eli HYRYn jäsenistä. HYRY on siihen kuuluvien jäsenyhteisöjen epävirallinen keskustelufoorumi, joka ”auttaa yhdistysten välisten toimintojen koordinoinnissa”. Muita HYRYn yhdistyksiä ovat muun muassa Suomen Helluntaikirkko, lähetys- ja kehitysyhteistyöjärjestö Fida International ry sekä Iso Kirja -kansanopiston tukiyhdistys Iso Kirja ry. HYRYn toimintaperiaatteisiin kuuluu keskinäisen kilpailun välttäminen, kumppanuuden vaaliminen ja tiedottamisen vahvistaminen. (Kivikangas 2015, 8.) HELP ry vastaa helluntaiherätyksen työhyvinvoinnin tukirakenteiden koordinoinnista (Ks. Liite 1).

HELP ry:n säännöissä yhdistyksen toiminnan tarkoitus määritellään seuraavasti: ”Toimia yhdyselimenä niille, jotka toimivat helluntaiseurakuntien ja helluntaiseurakuntia tukevien organisaatioiden palveluksessa, alan palveluja tuottavien yhteisöjen palveluksessa tai opiskelevat yhdistyksen edustaman alan tutkintoa sekä edistää alan ammatillista järjestäytymistä. Lisäksi HELP:n tarkoituksena on: 1. Tukea ja edistää työkyvyn ylläpitoa sekä vaikuttaa jäsentensä aseman ja oikeuksien kehitykseen, 2. Tukea jäseniänsä heidän kutsumustyösääntään sekä pyrkiä lisäämään heidän yhteenkuuluvaisuuttaan. 3. Tukea jäseniään eläkkeellesiirtymisprosessissa.” (Helluntaiseurakunnan työntekijät HELP ry 2014.)

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja aiheen rajaus

Toiminnallisen opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa kartoitin opinnäytetyön tarpeellisuuden ja tavoitteet (ks. Vilkkä & Airaksinen 2003, 27). Tämän opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui kehittää helluntaiseurakuntien työntekijöiden mentorointitoimintaa. Erityisesti opinnäytetyön osana kirjoitettavan produktiosan laatimisen tavoitteena on kehittää helluntaiseurakuntien työntekijöiden mentorointitoimintaa lisäämällä mentoroinnin merkityksen tiedostamista ja sisällön tuntemusta sekä kehittämällä toimintaa rakenteellisesti selkeän toimintaohjeiston laatimisella, esimerkiksi pdf-muodossa julkaistava ”Seurakuntatyön mentoroinnin opas” tai nettisivuosio mentoroinnista HELP ry:n sivustolle, sekä edellä mainitusta produktista tiedottamisen avulla. HELP ry:n hallituksen puheenjohtajan ja muiden hallituksen jäsenten kanssa käytyjen keskustelujen perusteella päädyttiin pdf-muotoiseen julkaisuun, jolle todennäköisesti hankitaan myös virallinen ISBN-tunnus Kansalliskirjastolta.

Opinnäytetyön ideapaperivaiheessa sisällön rajaus oli aluillaan. Siinä vaiheessa sekä ohjaavan opettajan että tilaajan edustajan mielestä idea oli selkeä ja valmis jatkotyöstettäväksi. Opinnäytetyön ideapaperin laatimisen jälkeen sisältö tarkentui ja rajautui sekä tilaajan että tekijän prosessien sekä opinnäytetyön opinnollisen laajuuden ohjaamana. Opinnäytetyön suunnitelmaa laadittaessa opinnäytetyön tilaajan (Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry) näkökulmasta ilmeni tarve selvittää opinnäytetyön painopistealueita hiukan tarkemmin johtuen tilaajan yhteistyökumppaneiden tarpeista. Tämä vaihe opinnäytetyön prosessiani osoitti siis sen, että tarveanalyysiä ja opinnäytetyötä suunniteltaessa voi nousta esiin kysymys siitä, ”mitä tahoja ja keitä henkilöitä kehittäminen koskee”, mistä kirja ”Tutkimuksellinen kehittämistoiminta” kertoo (Toikko & Rantanen 2009, 73). Tiedonkeruuvaiheessa opinnäytetyön ulkopuolelle rajautui muun muassa mentorikoulutuksen suunnittelun sekä vapaaehtoistyön näkökulmat.

2.3 Aiheen merkitys tilaajalle ja kohderyhmälle

Opinnäytetyön aihe on merkittävä sen tilaajalle Helluntaisekuntien työntekijät HELP ry:lle, koska kyseisen yhdistyksen tavoitteena on lisätä seurakuntien työntekijöiden työhyvinvointia sekä sitä tukevia rakenteita. Jo opinnäytetyön ideapaperissa kuvailin opinnäytetyön perusteluja seuraavalla lailla: ”HELP ry:llä on toimiva työnohjaajarengas sekä muutama nimetty mentori. Työnohjaajien toiminta on jo saanut hyvin jalansijaa helluntaiseurakuntien työntekijöiden piirissä, mutta mentoroinnin saralla tehtävä on aikalailla alkutaipaleella. Tämän vuoksi mentoroinnin merkityksen tiedostaminen sekä toiminnan sisällöllinen ja rakenteellinen kehittäminen on ajankohtaista.”

Produktin eli mentoroinnin oppaan ensisijainen kohderyhmä on helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijät. Oppaan tarkoitus on siis palvella helluntaiseurakuntien työntekijöitä, jotka toimivat pastoreina, nuorisopastoreina, evankelistoina, lähetystyöntekijöinä, kehitys-yhteistyöntekijöinä tai vastaavissa seurakuntatyöntekijän tehtävissä. Tässä opinnäytetyössä seurakuntatyöntekijällä siis tarkoitetaan edellä mainittuja työntekijöitä. Oppaan tavoitteena on palvella sekä vahvalla tiedollisella ja pohdinnallisella tasolla. Opas tulee todennäköisesti käyttöön myös koulutuksellisessa mielessä seurakuntatyöntekijöiden valmennusvaiheessa sekä mentorien koulutuksessa.

”Riippuen mentoroinnin painotuksesta ja tavoitteista mentorointi voi olla perehdytysmentorointia, ongelmanratkaisumentorointia, ammatillisen kasvun mentorointia, työhyvinvointimentorointia, uramentorointia tai hiljaisen tiedon mentorointia”. Mentoroinnista voi olla tukena esimiehille, viimeisiin työvuosiin tai ”koulutuksen maastouttamiseen”. (Kupias & Salo 2014, 22–34, 66–67.) Muun muassa kaikista edellä mainituista näkökulmista produktin kohderyhmä tulee parhaimmillaan hyötymään mentorointitoiminnan jalkauduttua seurakuntakenttään.

Mentorisysteemin kehittämisen tarve nousi esille myös, kun valmisteilla olevan helluntaiseurakuntien kokoaikaisesta palkkatyöstä poisjääneiden työntekijöiden poisjäämisen syistä kerrotun pro gradu -tutkimuksen kyselyn alustavan analyysiosan valmistui. Sen esittelyvaiheessa seurakuntatyöntekijät näkivät mentoroinnin ja sen rakenteiden kehittämisen merkittävänä helluntaiseurakuntien työntekijöiden keskuudessa. (Latokangas 2015a.) Edellä mainitussa kyselyn analyysissä esiin nousseita poisjäämisen syitä olivat muun muassa burn out, masennus, uupumus tai vastaavat syyt sekä työn ongelmallisuus ja haasteet (Lehmuskoski 2014, 7–8). Edellä mainittuihin syihin mentoroinnista voisi olla apua erityisesti uuden tai nuoren työntekijän kohdalla. Tässä korostuu mentoroinnin merkitys hiljaisen tiedon välittäjänä (Kupias & Salo 2014, 45).

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden keskuudessa on tapahtumassa merkittävä sukupolvenvaihdos eläköitymisen takia. Tässä tilanteessa mentoroinnin mahdollisuuden tiedostaminen sekä toimivat mentoroinnin rakenteet auttaisivat siinä, että osaaminen ei karkaa eläkkeelle, kuten kirjassa ”Mentorointi 4.0” tämän kaltaista tilannetta kuvaillaan (Kupias & Salo 2014, 65). Samanaikaisesti HELP ry:n ja Iso Kirja -opiston tarjoama mentorikoulutus tarvitsee pohdintaa ja kehittämistä, koska viimeisimpiin koulutuksiin ei ole ollut riittävästi hakijoita. Tämäkin mielestäni kuvaa sitä, että mentoroinnin merkitystä ei tiedosteta tai mentorien lisääntyvää tarvetta ei ole huomioitu. Tilattu opinnäytetyö nähtiin niin tärkeäksi, että sen valmistuminen on yksi HELP ry:n vuoden 2015 toimintasuunnitelman tavoitteista.

Helluntaiherätyksen yhteisiin yhdistyksiin kuuluvan Fida International ry:n työhyvinvoinnin edistämistyöryhmä on asettanut tälle vuodelle tavoitteita mentoroinnin kehittämiseksi. Näiltä tiimoilta työryhmän vetäjä otti yhteyttä HELP ry:n hallituksen puheenjohtajaan. Mentoroinnin merkitys lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöille nousee esille myös Mäkisen (2012, 87) pro gradu -tutkielmassa, jossa Mäkinen tutki Fida Internationalin aluepäälliköiden johtamista

alaisten näkökulmasta. Päivi Asikainen (2011) toteaa mentoroinnin olevan yksi ”[kriittisistä pisteistä] Fidan lähettien työyhteisöllisen tuen kehittämisessä ja [jota] lisäämällä voidaan vahvistaa Fidan lähettien työssä jaksamista”.

Lähetit odottavat mentoroinnin kaltaista tukea sekä lähettiyhteisöltä että lähetys- ja kehitysyhteistyöjärjestön edustajalta – erityisesti niin kutsutulta aluepäälliköltä. Mentorina (tai siihen rinnastettavassa roolissa) läheteille ovat toimineet toiset lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät tai kansalliset työntekijät. Asikaisen pro gradu -tutkielmaan osallistuneiden lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöiden mentorointi (tai siihen rinnastettava tuki) oli sisältänyt työalueen työhön ”perehtymisen lisäksi muita työhön, työalueeseen ja työyhteisöön liittyviä asioita sisältäen ns. hiljaista tietoa, jonka merkitys koettiin erittäin tärkeäksi erityisesti ensimmäisen työkauden alussa”. Kokeneemman lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän mentoroiva tuki koettiin riittämättömäksi. Tutkimuksessa viitattiin myös lähetys- tai kehitysyhteistyötyöntekijän tuen tarpeeseen eri vaiheissa työuraa. Mentorointi koettiin merkittäväksi tuen muodoksi nimenomaan työssä lähetyskentällä. Sillä ei nähty niinkään merkitystä työhön valmistautumisvaiheessa, kentältä paluuvaiheissa, paluun jälkeisissä vaiheissa tai erityistilanteissa. (Asikainen 2011, 71, 83, 85.)

Lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät odottavat vertaistukea ensisijaisesti lähettiyhteisöltä. Asikainen kirjoittaa, että tutkimuksessa ”lähettien vertaistuki oli ilmennyt monipuolisena sosiaalisena tukena mm. pohdintana, prosessointia, reflektointia, palautetta, rohkaisua, kannustusta, tasavertaisuutta sekä käytännön apua työasioissa, tulkkauksessa ja arkiasioiden hoidossa”. Vertaistuen merkitys koettiin tärkeänä, mutta erityisen tärkeänä ensimmäisellä ulkomaan työkaudella. Asikainen mainitsee myös, että vuonna 2009 tehdyssä kyselyssä lähes puolet lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöistä ”toivoi työtovereilta enemmän yhteydenpitoa, keskustelua, yhdessäoloa ja rukousta”. Vertaistukea pidettiin neljänneksi merkittävimpänä tekijänä työssä jaksamisessa. (Asikainen 2011, 71, 79, 80.)

2.4 Aiheen toimialayhteys

Mentorointi on yksi työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja lisäämisen työkaluista (Toivanen & Eerola & Hyvönen & Jääskeläinen & Piirainen & Valopaasi 2014, 47–48). Humanistisen ammattikorkeakoulun eMessi-hankkeen esiselvityksessä Rajalin toteaa, että ”työhyvinvoinnin

edistäminen ja tukeminen ovat ajankohtaisia teemoja suomalaisessa työelämässä, kun hallitus vaatii työurien pidentämistä ja yhteiskunnan kilpailukyvyn ylläpitämistä.” ESR-rahoituksen saaneen hankkeen keskiössä on vertaismentorointi verkossa. Esiselvityksessä todetaan myös mentoroinnin käsitteen ja menetelmän ajankohtaisuus. (Rajalin & Kaunismaa 2013, 5, 8.)

Mentorointia käytetään muun muassa kasvatusalalla. Mentoroinnin teemaan tutustuessani en ole voinut välttyä huomaamasta, että se on näkyväosa kasvatusalan tutkimuskenttää. Tämän osoittavat lukuisat mentoroinnin näkökulmista kirjoitetut pro gradu -tutkielmat ja väitöskirjat. Humanistisen korkeakoulun määrittämien ammattitaidon keskeisten sisältöjen näkökulmasta mentorointi on yksi yhteisöpedagogin ammattitaitoalueista. Mentorointi on myös osallisuutta tukeva työelämän menetelmä, joka on myös yksi yhteisöpedagogiopintojen opinto-oppaassa lueteltuja ammattitaidon keskeisiä sisältöjä. Toisaalta mentoroinnin kehittäminen kolmannen sektorin toimialueella (seurakunnallinen toiminta) toimivan ammattiyhdistyksen (joka itsessään on kolmannen sektorin toimintaa) työkaluna, osoittaa selkeää yhteyttä ammattialoihin, joille yhteisöpedagogeja koulutetaan. Myös yhteisöpedagogin koulutusohjelman tavoitteet tukevat opinnäytetyön teeman toimialayhteyttä. Tavoitteissa mainitaan muun muassa, että ”opiskelija osaa ohjata yksilöitä ja yhteisöitä tunnistamaan, hyödyntämään ja edistämään omia kasvamisen ja kehittymisen mahdollisuuksiaan” sekä ”arvioida ja tiedostaa pedagogista osaamistaan osana kehittyvää ammatillisuutta”. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014b ja 2015.)

Ammattiyhdistyksen toimintaa varten laadittu produkti puolestaan on omiaan vastaamaan osaltaan seuraaviin tavoitteisiin: ”Opiskelija tuntee yhteiskunnan rakenteet, toimintamekanismit ja vaikuttamismahdollisuudet.” sekä ”Opiskelija ymmärtää ammatillisen toiminnan periaatteet paikallisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla.” Toiminnallinen opinnäytetyöni linkittyy myös useiden yhteisöpedagogin koulutusohjelman oppiaineeseen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014b, 32, 40–42.)

3 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS JA TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tässä luvussa esittelen tietoperustaa ja käsitteitä, mentoroinnin rajapintoja sekä erilaisia mentorointimalleja. Tietoperustaan ja käsitteiden määrittelyyn olen sisällyttänyt seuraavia erityisteemoja suhteessa mentorointiin: hengellinen ja teologinen näkökulma, virtuaalimentorointi, perehdyttäminen työpaikalla, ammatillinen kasvu, sukupolvenvaihdos. Tämän opinnäytetyön kannalta keskeisiä määriteltäviä käsitteitä ovat muun muassa mentori, aktori ja mentorointiprosessi. Keskeisimpiä mentoroinnin rajapintoja puolestaan ovat coaching, työnohjaus ja sparraus. Käsittelen hiukan rajapintaa työnohjauksen kanssa, koska se on opinnäytetyön tilaajan näkökulmasta merkittävä rajapinta.

Näen tämän toiminnallisen opinnäytetyön tekemisen tutkimuksellisenä kehittämisenä. Tämän takia huolellinen tietoperustan muodostaminen on ollut tärkeä osa prosessia. Kirjassa ”Kehittämistyön menetelmät” (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 34) tietoperustan muodostamiseksi kuvaillaan ”olemassa olevaa tietoa, johon kehittämistyön suunnittelu ja toteuttaminen perustuu. Samassa yhteydessä todetaan: ’Olemassa olevasta teoriasta käytetään tutkimuksissa usein käsitteitä kirjallisuuskatsaus, teoreettinen viitekehys tai teoriatausta.’” Toiminnallisen viitekehysten kuvaus ja kartoittaminen on puolestaan merkittävää asiantuntevaan tietoperustan kartoittamiseen perustuvan tuotteen laatimisen näkökulmasta tilaajan tarpeet ja konteksti huomioiden. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 34.)

3.1 Mentorointi käsitteenä

Keskinen määrittelee mentoroinnin olevan ”kokeneemman ammattilaisen johdolla tapahtuvaa, keskustelun avulla etenevää yhteistyösuhdetta, jossa tavoitteena on noviisiesimiehen työn kehittäminen, tukeminen, priorisointi ja jäsentäminen.” Hän mainitsee, että yleensä mentoroinnissa ”olennaisena elementtinä on ekspertiisin tasoero ja tätä kautta samalla suhteen mahdollinen hierarkkinen luonne”. Toisaalta mentoroinnin alueeseen kuuluu myös vertaismentorointi, ”jossa enemmän tasavertaisessa suhteessa keskenään olevat henkilöt avustavat toinen toisiaan ja luovat yhdessä rikkaan oppimisympäristön, jossa kumpikin voi

kokea oivaltavansa uusia asioita työskentelystään”. ”Luottamuksen lisäksi mentoroinnissa onnistuminen edellyttää aktorin mentoriin suuntaamaa kunnioitusta tai ihailua.” (Keskinen 2015.)

Useimmiten mentorointi kuvataan toimintana, jossa ”kokenut mentori ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa aktoria.” Mentorointi on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Toisaalta tämä yksinkertainen määritelmä ei kuitenkaan ole kaiken kattava eivätkä roolitukset mentoroinnista aina ole kovinkaan yksinkertaisia tai yksiselitteisiä. Mentoroinnin kehittymistä kuvaillaan alkaen osaamisen välittämisestä sukupolvelta toiselle esimerkiksi kisällioppipoikasuhhteessa. Ammatillisen koulutuksen kehittymisen myötä mentoroinnista on kuitenkin tullut entistä enemmän oppilaitosten tietopuoleisen koulutuksen jälkeisen työelämän hyödyllinen käytäntö erityisesti niin kutsutun hiljaisen tiedon siirtäjänä. (Kupias & Salo 2014, 11–14.)

Artikkelissa ”Mentorointi ja ammatillinen kasvu” Jori Leskelä (2010) kuvailee mentorointia erityisesti kehittäväksi kahdenkeskiseksi vuorovaikutussuhteeksi. Yleensä mentori toimii alansa ammattilaisena, mutta harrastusluonteisesti ja maksuttomasti, eikä mentorilla välttämättä ole ohjauskoulutusta. ”Mentoroinnin vuorovaikutussuhteen ytimessä ovat osapuolten välinen luottamus, arvostus, avoimuus ja tasa-arvo.” (Leskelä 2010, 165.)

Kirjassa ”Mentorointi 4.0” esitellään myös mentoroinnin neljä sukupolvea. Mentoroinnin ensimmäisen sukupolven aikana mentoroinnista puhuttiin erityisesti ”osaamisen siirtämisenä (aktorille)”. Toisen sukupolven aikana ymmärrettiin, että mentorointi ei toimi ainoastaan tietoa siirtämällä, vaan alettiin korostaa myös aktorin prosessia työstää asioita, jotta aktori oppii ja ymmärtää asioita. Kolmannella sukupolvella puolestaan ”valmentava ote rantautui mentorointiin”. Neljännen polven mentoroinnissa pohditaan edellisten sukupolvien ajatusten lisäksi sitä, kuinka mentorointia voidaan toteuttaa siten, että vältetään lukkiutuminen kokeneemman osaamiseen ja näkemyksiin. On siis siirrytty painottamaan esimerkiksi vertaismentorointia ja dialogista mentorointia. (Kupias & Salo 2014, 15–19.)

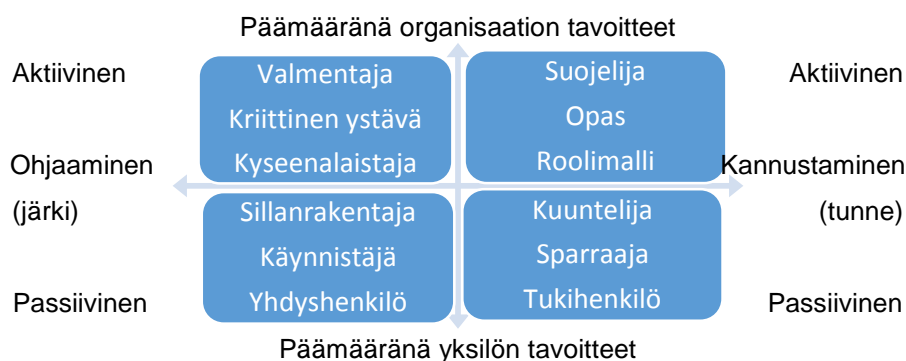
Mentoroinnin käsite on kuitenkin jonkin verran vakiintumaton, koska esimerkiksi työnohjaajat, valmentajat ja itse mentorointia harjoittavat kuvaavat käsitettä eri tavoin (Mattila 2008, 5). Marja Pesonen Kirkkohallituksesta kuvaa myös käsitteiden jäsentymättömyyttä:

”Mentorointi, tutorointi, työnohjaus ja konsultointi ovat kaikki ohjausmenetelmiä”, ja ”että ohjaustermi käsitteenä on jäsentymätön ja että sitä käytetään ja tulkitaan kokempohjaisesti ja tilannekohtaisesti.” (Pesonen 2010.)

Juuselan, Lillian ja Rinteen näkemyksen mukaan mentorointi ei ole 1) ”sponsorointia, joka käsitetään ensisijaisesti taloudellisen tuen antamiseksi suojatille”, 2) ”tutorointia, joka on oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi jossakin oppilaitoksessa”, 3) ”esimerkkinä toimimista, jolloin toinen kriittittömästi matkii toista henkilöä sellaisenaan”, 4) ”opettamista, jossa mestari siirtää tietoa ja taitoa sellaisenaan oppipojalleen”, 5) ”työnopastusta, jonka avulla tulokkaat perehdytetään työhön ja taloon” ja 6) ”työnohjausta, jonka avulla puolestaan autetaan yksilöä tai työyhteisöä ratkomaan ristiriitoja ja ongelmia”. Kirjoittajien näkemyksen mukaan ”mentorointi voi kuitenkin sisältää kaikkea tätä eli joku voi olla yhdelle henkilölle samanaikaisesti monipuolinen vaikuttaja.” (Juusela ym. 2000, 19–20.) Tämän vuoksi mentorointia käsittelevän opinnäytetyöni kannalta on tärkeää pohtia hiukan mentoroinnin rajapintoja osana teoreettisen viitekehyksen tarkastelemista.

3.2 Mentori ja aktori

Hyvän mentorin ominaisuuksia ovat: valmius jakaa omastaan, kiinnostuneisuus oppimisesta, hyvät vuorovaikutustaidot, arvostusta nauttiva, taito astua sivuun ja aito ihmisyyys (Juusela & Lillia & Rinne 2000, 30–31). Fred Smith sisällyttää pastorin johtamisen teemaan pastorin toimimisen roolimallina, elämäntapamentoroinnin sekä taitojen välittämisen. Viimeksi mainitussa hän korostaa mentorin ja aktorin yhteen sovitettavia filosofisia lähtökohtia, mentorin tietotaitoa, kriittisyyden objektiivisuutta, uskoa aktorin potentiaaliin sekä ihmiskemioiden yhteensopivuutta. Tämän lisäksi hän korostaa sitä, että mentorin tulee tukea aktoria näyn, päämäärän ja suunnitelman määrittelemisessä. Smith mainitsee myös, että mentorin tulee keskittyä ratkaisuvaihtoehtojen tarjoamiseen päätösten sijaan ja hänen tulee kyetä sitoutumaan aktorin persoonaan ja tilanteeseen. Mentorin tulee myös huolehtia mentoroitavan sitoutumisesta vastuullisuuteen ja tilivelvollisuuteen mentorille. (Smith 1999, 134–145.) Seuraavassa Clutterbuck Associatesin kaaviota mukailevassa Kuviossa 1 haluan havainnollistaa mentorin erilaisia vaikuttamiskeinoja ja rooleja suhteessa mentorin toiminnan aktiivisuustasoon.



Kuvio 1. Mentorin vaikuttamiskeinoja ja rooleja (Ks. Juusela ym. 2014, 27.)

Pirjo Tuurin pro gradu -tutkielmassa ”Mentorointitoiminnan merkitys mentorille ja integriteetin kehittymiselle” todettiin, että ”mentorit kokivat mentoroinnin hyödylliseksi ja mielekkääksi menetelmäksi jakaa omaa kokemustaan ja auttaa”. Keskeisimpiä heidän kokemiaan hyötyjä olivat ilo auttaa sekä ”mahdollisuus omaan kehittymiseen”. Ne mentorit, jotka olivat itse vielä töissä, kokivat saaneensa myös esimerkiksi ”työtehtäviä hyödyttäviä kontakteja”. Eläkkeellä olevilla korostui henkisen vireyden ylläpitäminen, elämän sisällön ja toiminnan rikastuminen ja onnistumiskokemusten saaminen. (Tuuri 2003.) Myös Kupias ja Salo mainitsevat asioita, joilla mentorit kuvaavat mentoroinnin antia ja hyötyä itselleen. Nämä asiat pitävät sisällään sekä omien ajatusmallien haastamisesta että aktorin oppimisesta ja kehittymisestä iloitsemista. Mentorointi nähtiin myös mentoria kantavana voimavarana. Toisaalta huomattiin aidon ja rehellisen keskustelun tärkeys. Yksi anti, joka koettiin tärkeänä, oli uusien näkökulmien saaminen omaa työtä sekä eri sukupolvien näkemysten kohtaamista varten. (Kupias & Salo 2014, 130.)

Fred Smith kuvailee mentoroitavan eli aktorin piirteitä ja ominaisuuksia. Näihin ominaisuuksiin hän sisällyttää seuraavat asiat, jotka mahdollistavat tehokkaan mentoroinnin: ”Aktorin tulee olla rehellinen itselleen” sekä hänen ”tulee olla hyvä oppija”. ”Aktorin tulee osoittaa edistymistä” ja hänen tarvitsee kehittää kurinalaisuutta säilyttääkseen edistymisen”. Tämän lisäksi ”aktorin tulee olla näkynsä ja sitoutumisensa valtaama”. (Smith 1999, 145–149.) Aktiivisuuden ja innostuneisuuden lisäksi aktorin on hyvä selkeästi ilmaista halunsa kehittyä. Hänen kannattaa olla oma itsensä ajatuksineen ja näkemyksineen ollen kuitenkin avoin myös muiden näkemyksille ja ajatuksille. Mentoroinnista on tärkeää antaa myös palautetta mentorille unohtamatta omien tunteiden käsittelyä. Aktorin tulee myös osoittaa arvostusta

toista ihmistä kohtaan. Tämän lisäksi aktorin on hyvä koota itselleen muistilista mentorointiprosessia ajatellen. (Juusela ym. 2014, 24–25.)

Kupias ja Salo mainitsevat aktorien kokevan näkökulmansa laajenevan mentoroinnin kautta. Aktorit kokevat myös saavansa apua, tukea ja tehokkuutta konkreettisiin tilanteisiin. Aktorit myös iloitsevat saadessaan ajan kanssa pohtia työhön ja sen kokonaisuuteen liittyviä asioita toisen, itseään kokeneemman kanssa. Aktori voi kokea myös varmuuden saamista omaan uraan ja kehittämiseen. (Kupias & Salo 2014, 146.) Kuviossa 2 kuvataan asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon mentorin valinnassa, mentorintisuhteen rakentamisessa sekä mentorointiprosessin tavoitteita asetettaessa.

	Mentorin rooli	Aktorin rooli	Organisaation toive	Mentorointitapa
Tiedonsiirto-mentorointi 1. sukupolven	Tiedon ja osaamisen siirtäjä. Neuvonantaja. Auktoriteetti.	Tiedon ja osaamisen vastaanottaminen. Ohjeiden muistaja ja neuvojen noudattaja.	Tieto ja osaaminen siirtyy mahdollisimman tehokkaasti ja vaivattomasti mentorilta aktorille.	Mentori kertoo, miten asiat ovat ja aktori kuuntelee ja painaa mahdollisimman tarkasti mieleen kuulemansa.
Opastava mentorointi 2. sukupolven	Tietojen ja taitojen opastaja. Kokonaisuuksien hahmottaja ja asioiden perustelija.	Asioihin perehtyjä. Taitojen harjoittaja, kokonaisuuksien hahmottaja sekä asioiden ymmärtäjä.	Aktori saa kokonaiskuvan omasta työstään. Ymmärtää, miksi asioita tehdään niin kuin tehdään ja osaa soveltaa oivaltamiaan asioita työssään.	Mentori kertoo, kysyy, keskustele ja perustelee. Aktori kysyy, keskustele, kyseenalaistaa ja harjoittelee.
Valmentava mentorointi 3. sukupolven	Aktorin oivalluttaja, rohkaisija, voimaannuttaja ja tarvittaessa haastaja.	Reflektioiva, oman toiminnan ja ajattelun tarkastelija sekä kehittävien ratkaisujen tuottaja.	Aktori saa uusia näkökulmia ja voimavaroja työhönsä sekä kehittyy kokonaisvaltaisesti työssään.	Mentorin tehtävänä on ensi sijassa auttaa aktoria löytämään voimavaroja ja ratkaisuja itsestään eikä antaa valmiita vastauksia.
Dialoginen mentorointi 4. sukupolven	Mentori on kanssakeskustelija ja -ideoija. Yhteisissä keskusteluissa tuotetaan parhaimmillaan jotain uutta.	Aktori on kanssakeskustelija ja -ideoija. Yhteisissä keskusteluissa tuotetaan parhaimmillaan jotain uutta.	Molemmat tai kaikki osapuolet oppivat. Mentorointiparit tai -ryhmät tuottavat uudenlaista näkemystä tai uusia ideoita, joita voidaan hyödyntää myös muualla organisaatiossa.	Tasavertainen keskustelu, jossa kaikkien osapuolten osaaminen on käytössä. Kaikki voivat myös reilusti tuoda osaamistaan esille.

Kuvio 2. Mentoroinnin eri sukupolvien tunnuspiirteitä (Kupias & Salo 2014, 146.)

Kysymyksestä mentorin ja aktorin sukupuolesta ja sen merkityksestä kiistellään. Tämä johtuu siitä, että tutkimusten mukaan mentorin sukupuolella saattaa joissain tilanteissa olla merkitystä. Mutanen viittaa myös taulukkoon, jossa kuvaillaan ristikkäissuhteen vaikutusta mentorointiin. Liian läheinen, esimerkiksi intiimi rakkaussuhde, voi saada aikaan vajavaista kasvua. Samoin tarpeeton etäisyys voi vähentää oppimista ja kasvua. Liian läheinen suhde voi aiheuttaa myös suosimisepäilyjä ja sitä kautta luottamuksen ja kunnioituksen menettämistä. Toisaalta tarpeeton etäisyys puolestaan voi jopa vahvistaa vastakkaista sukupuolta koskevien ennakkoluulojen vahvistumista. Jos suhde on läheisyydeltään optimaalinen, se saa aikaan tavoiteltua tuottavuutta, kasvua ja kehittymistä sekä lisää parhaimmillaan osapuolten ja sukupuolten välistä kunnioitusta. (Mutanen 2005, 32–36.)

3.3 Mentoroinnin hengellinen ja teologinen ulottuvuus

Seurakunta on sekä maallinen (sosiologinen) että hengellinen yhteisö. Tämän vuoksi seurakunnassa ”pätevät maalliset hallinnon ja johtamisen lainalaisuudet ja toisaalta sillä on oma hengellinen tehtävänsä”. Tämän vuoksi ”maallisen ja hengellisen tulisikin seurakunnan johtamisessa kulkea käsi kädessä”, joten spiritualiteetti ja maalliset johtamisen menetelmät tukevat toinen toistaan. (Turunen & Poutiainen 2003, 24–26.) ”Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa mentorointi on liitetty osaksi työssä oppimista ja sen tukemista.” Evankelisluterilaisen kirkon ”mentoreiden tehtävän määrittelyssä ja mentorivalmennuksessa keskeistä todettiin olevan antaa valmiuksia kasvusuuntautuneen ja auttavan vuorovaikutussuhteen luomiseen sekä mentorin erilaisiin rooleihin”. Mentorointiin sisältyy myös sielunhoidon ja hengellisen ohjauksen elementtejä. (Totro 2003, 238, 239.)

Evangelical Dictionary of Christian Education määrittelee mentorointia. Se mainitsee monen pitävän mentorointia miltei samana asiana kuin opetuslapseuttamista. Niissä onkin paljon yhteistä, mutta myös merkittäviä eroja. Opetuslapseuttaminen keskittyy erityisesti henkilön kasvuun ja kehittymisen suhteessa Jumalaan eli hengelliseen kasvuun. Mentorointi puolestaan on luonteeltaan globaalimpi ja laajempi käsite. Mentorointi keskittyy henkilökohtaisen kasvun lisäksi esimerkiksi ammatilliseen kasvuun, vuorovaikutussuhteissa kehittymiseen, elämäntaitovalmennukseen sekä arvojen muodostumiseen. (Anthony 2001, 460.)

Edellä mainitussa sanakirjassa kuvaillaan myös mentoroinnin teologiaa eli raamatullisia perusteita, joita löytyy sekä Uudesta että Vanhasta testamentista. Vanhan testamentin esimerkeiksi kirjoittaja nostaa seuraavat suhteet ja/tai tilanteet: 1) Jetro ja Mooses (2. Moos. 18), 2) Mooses ja Joosua (5. Moos. 31:18–29), Mooses ja Kaaleb (4. Moos. 13; 14:6–9; 34:16–19; Joos. 14:6–15), Samuel ja Saul (1. Sam. 9–15), Samuel ja Daavid (1. Sam. 16; 19:18–24), Joonatan ja Daavid (1. Sam. 18:11–14), Elia ja Elisa (1. Kun. 19:16–21; 2. Kun. 2:1–16) sekä Joojada ja Jooas (2. Aik. 24:1–25). Uuden testamentin puolelta hän puolestaan viittaa seuraaviin henkilöihin: Barnabas ja Paavali (Ap. t. 4:36–37; 9:26–30; 11:22–30), Barnabas ja Johannes Markus (Ap.t. 15:36–39; 2. Tim. 4:11), Priskilla ja Akyila ja Apollos (Ap. t. 18:13, 24–28), Paavali ja Timoteus (Ap. t. 16:13; Fil. 2:19–23; 1. ja 2. Tim.) sekä Paavali ja Titus (2. Kor. 7:6, 13–15; 8:17; Tit.). Kirjoittaja toteaa, että jokaisen vastuullisen kristityn tulisi jossain vaiheessa elämäänsä olla jollain tavalla kosketuksissa mentoroinnin kanssa. Tämä varmistaisi seurakunnan menestymisen. (Anthony 2001, 460.)

Jeesus on yksi Raamatun esimerkeistä mentoroinnin alueella. Kirjassa ”Mentorin for Mission” luetellaan tekijät, joihin Jeesuksen 12 opetuslapsen mentorointi perustuu. Nämä tekijät olivat totaalinen kuuliaisuus Jumalalle, vihkiytyminen, syvä rakkaus seuraajiaan kohtaan, esirukous opetuslasten puolesta, Jumalan opetuslapsissa tekemään hengelliseen työhön luottaminen, läpinäkyvä kanssakäyminen ja ensisijaisen huolehtiminen luonteen kehittymisestä. Jeesuksen mentorointitekniikka oli suhteeseen perustuva, informaalinen, suullinen ja liikkeellä oleva toimintatapa. Hän näytti mallia, opetti, mahdollisti käytännön sovelluksen, rohkaisi, ojensi ja nuhteli sekä painotti hengellisen voimaantumisen välttämättömyyttä. (Krallmann 1992, 122–126.)

Paul Stanley ja Robert Clinton (2007) käsittelevät mentorointia myös hengellisestä näkökulmasta. He kuvaavat mentoriryhmien ja tehtävien jatkumoa sekä mentorin roolia suhteessa aktoriin. He kuvailevat kolmea intensiivisen mentorin roolia eli opetuslapseuttaja, hengellinen ohjaaja ja valmentaja. Opetuslapseuttaja toimii opastajana ”Kristuksen seuraamisen perusasioissa”. Hengellinen ohjaaja keskittyy erityisesti ”hengellisyyteen ja kypsyyteen vaikuttavissa kysymyksissä, sitoumuksissa ja päätöksissä”. Valmentajan keskipisteenä ovat ”motivaatio, taidot ja sovellukset, joita tarvitaan jostakin tehtävästä/haasteesta selviytymiseen”. Ajoittaisessa mentoroinnissa mentori puolestaan toimii neuvonantajan, opettajan tai sponsorin roolissa. Sponsorin painottaa erityisesti uran ja organisaatiossa etenemisen näkökulmaa. Passiivisena mentorina puolestaan voi toimia joko nykyesikuva tai historiallinen

esikuva. Kirjassa käsitellään myös vertaismentorointia, jonka yhteydessä raamatullisena esimerkkinä käytetään Daavidia ja Joonatania (1. Sam. 14–23). (Stanley & Clinton 2007, 36–40, 143–164.)

3.4 Mentorointimallit ja virtuaalimentorointi

Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille eli mentoroitavalle. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), ryhmämentorointi (eli useampi aktori muodostaa ryhmän, joka on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai ”kaksi ryhmää mentoroit toinen toistaan”), seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin ”rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana”) ja käänteismentorointi (eli ”tavoitteena on, että kokenut konkari oppii”). (Kupias & Salo 2014, 26–33.) Kaikkia edellä mainittuja mentoroinnin malleja voidaan toteuttaa joko face-to-face-mentoroinnin tai virtuaalimentoroinnin keinoin.

Seniori-juniorimalli on perinteisin mentorointimalli, jossa mentori on kokenut ammattilainen ja aktori kokematon noviisi tai hiukan kokemusta omistava aloittelija. Tämän tyyppinen mentorointi soveltuu esimerkiksi perehdyttämisvaiheeseen sekä tilanteisiin, joissa kokemus ja viisaus antavat lisäarvoa. Tässä mentorointimallissa on tärkeää huomioida, että junioriaktori on vastuussa omasta työstään eikä seniorimentorin tule olla liian ohjeistava tai vanhentuneiden tai aikansa eläneiden käytänteiden siirtämistä. (Kupias & Salo 2014, 29–30.)

Vertaismentorointi, jossa kumpikaan ei ole pysyvästi mentorin tai aktorin rooleissa, on yleistynyt. Vertaismentorointi antaa tervettä peilauspintaa omille ajatuksille ja toimintamalleille. Vertaismentorointi edellyttää kummankin tai jokaisen tulee vastavuoroista toisen osaamisen ja ammattitaidon kunnioittamista ja arvostamista. Vertaismentoroinnissa mukana olevien tarvitsee tuntea toinen toistensa osaamisalueet. Vertaisryhmämentoroinnissa fasilitaattorin rooli voi olla kiertävä. Tämän tyyppinen mentorointi vastaa usein paremmin mentoroinnin tarpeeseen kuin seniori-juniorimalli. (Kupias & Salo 2014, 30–32.) Vertaisuuden tasoja on kolme. Eksistentiaalinen vertaisuus viittaa vertaisuuteen ihmisenä olemisessa. Episteeminen vertaisuus puolestaan viittaa vertaisuuteen jollakin tiedollisella, taidollisella tai muulla

asiantuntijuusalueella. Juridis-eettinen vertaisuudella viitataan vertaisuuteen suhteessa juridisen tai moraalisen vastuun kantamiseen. (Heikkinen & Huttunen 2008, 212–216.)

Käänteismentoroinnissa tavoitteena on, että paljon kokemusta omistava henkilö toimii aktorina ja kokemattomampi mentorina. Käänteismentoroinnista voi olla hyötyä erityisesti silloin, kun uusi työntekijä mentoroi jo kauemmin organisaatiossa työskennellyttä. Tämä voi olla perusteltua, koska uusi työntekijä huomaa yhteisössä asioita, joita organisaatiossa pidempään ollut ei enää huomaa. Siksi on tärkeää, että ”mentorina toimivan tulokkaan mielipiteitä ja näkemyksiä arvostetaan ja kuunnellaan.” Onnistuminen edellyttää, että uudella tai kokemattomalla työntekijällä on kehittäviä ajatuksia ja uskallusta jakaa niitä ja että kokenut työntekijän suostuu aktorin rooliin. (Kupias & Salo 2014, 32–33, 49).

Parimentorointi on kahdenvälinen mentori-aktorisuhde. Sen etuja ovat joustavuus ja helpommin saavutettava suhteen luottamuksellisuus. Se on myös helpompi aikatauluttaa kuin ryhmämentorointi. Toisaalta parimentoroinnissa mentorointisuhteeseen saattaa kohdistua helpommin epärealistisia odotuksia ja paineita joko osaamisessa tai vuorovaikutussuhteessa. Tämän vuoksi realististen tavoitteiden asettaminen on tärkeää. Parimentorointia voi laajentaa ja rikastuttaa siten, että esimerkiksi kaksi paria järjestää yhteisiä mentorointitapaamisia. Tämä voi rikastuttaa sekä mentorointisuhteen osaamista että vuorovaikutussuhteita. (Kupias & Salo 2014, 26–27.)

Ryhmämentorointi on hyvä mentoroinnin muoto erityisesti silloin, kun mentoreita ei ole käytettävissä riittävästi. Etuna onkin, että useampi aktori pääsee samanaikaisesti osalliseksi mentorin osaamisesta ja kokemuksesta, harjoituksista ja keskusteluista sekä vertaistuesta. Ryhmämentoroinnissa on erityisen tärkeää onnistunut luottamuksen synnyttämisprosessi, koska ryhmässä voi olla haastavaa nostaa esille hyvin henkilökohtaisia asioita. Ryhmämentorointi on myös aikataulullisesti haastavampaa kuin parimentorointi. Ryhmämentorointia voidaan toteuttaa siten, että ryhmä koostuu useammasta mentorista ja useammasta aktorista tai yhdestä mentorista ja useammasta aktorista, kahdesta ryhmästä, jotka mentoroivat toinen toistaan tai että mentoriryhmä mentoroi aktoriryhmää. (Kupias & Salo 2014, 27–29.)

eMentoroinnilla tarkoitetaan mentorointitilannetta, ”jossa käytetään sähköisiä kommunikatiivälineitä aktorin kehittymiseen ja tietojen ja taitojen kasvuun tähtäävässä vuorovaikutuksessa”. eMentoroinnin mahdollisuuksia ovat joustavuus suhteessa mentorin saatavuuteen,

aikaan, paikkaan ja työuran vaiheeseen. Tarvitaan vain mentori, aktori, tietokone ja internet-yhteys. eMentorointi mahdollistaa uudella tasolla myös kansainvälisen verkottumisen. eMentoroinnin dokumentoimiseen kannattaa panostaa, ”jotta suurten ikäluokkien hiljaista tietoa jäisi organisaatioon heidän työelämästä poistuessaan”. Muita virtuaalimentoroinnin etuja ovat muun muassa edullisuus, saatavuus, prosessimaisuuden tukeminen ja verkko-työelämätaitojen lisääminen. Haasteita virtuaalimentoroinnille puolestaan voivat tuoda ennakkoasenteet, käyttäjäystävällisen teknologian löytäminen, tietosuoja, perehdyttäminen sekä medialukutaito. (Leppisaari & Tenhunen 2007, 211–222.)

Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) hankkeen eMentorointi-esiselvityksessä todetaan, että eMentorointiin soveltuu periaatteessa ”mikä tahansa riittävän luotettava ja helpokäyttöinen” verkkokokousjärjestelmä. Ominaisuuksina kuitenkin riittävän tietoturvan lisäksi mahdollisuus sekä äänen, kuvan että kirjoittamisen hyödyntämiseen ovat tärkeitä. Humakin projektissa käytettiin kahta verkkokokoukseen sopivaa ”ohjelmistoa: Adobe Connect (AC) ja Scopia”. Muita mahdollisia pikaviestinohjelmia on esimerkiksi Lync ja Skype. Tuoreimmista avoimista oppimisympäristöistä löytyy tietoa osoitteesta: <http://wiki.eoppimiskeskus.fi/>. (Rajalin & Kaunismaa 2013, 5, 31–33.)

3.5 Mentorointiprosessi

Kirjassa ”Mentorointisuhteet: yhteyden kautta hengelliseen kasvuun” Paul Stanley ja Robert Clinton määrittelevät mentoroinnin seuraavasti: ”Mentorointi on suhteeseen perustuva prosessi, jossa mentori, joka tietää tai on kokenut jotakin, siirtää tuon jonkin (voimavaroja kuten viisautta, tietoa, kokemusta, itseluottamusta, näkemystä, statusta jne.) mentoroitavalle oikeaan aikaan ja oikealla tavalla, niin että se edistää kehittymistä tai voimaantumista (Stanley & Clinton 2007, 35).

Mentoroinnin muodot jaetaan spontaaneihin tilanteisiin, tavoitteelliseen vuorovaikutussuhteeseen ja strukturoituun ohjelmaan. Spontaanit tilanteet ovat ”spontaneja kohtaamisia/taapaamisia mentorin ja mentoroitavan välillä”. Tavoitteellisella vuorovaikutussuhteella puolestaan tarkoitetaan vuorovaikutussuhdetta, ”jossa mentori auttaa mentoroitavaa tietyillä kehittymisen alueilla. Strukturoitu ohjelma taas on ”pitkäkestoinen ohjelma, joka pohjautuu organisaation tavoitteisiin ja sisältää tuloksen arvioinnin”. (Juusela ym. 2000, 16–17.)

Mentorointiohjelman rakentaminen organisaatiossa lähtee liikkeelle huolellisesta suunnittelusta ja valmisteleemisestä. Tähän vaiheeseen kuuluvat seuraavat sisältöalueet: 1. ”Mentorointimallin valinta”; 2. ”Ohjelmasta tiedottaminen” eli miksi, mitä ja kenelle mentorointi on tarkoitettu; 3. Reunaehtojen määrittäminen esimerkiksi ajankäytön, muiden resurssien ja järjestelyjen läpinäkyvyyden näkökulmasta; 4. ”Mentorointiohjelman suunnittelu” sekä 5. ”Mentoreiden ja aktoreiden valinta”. (Kupias & Salo 2014, 74.)

Seurakunnan johtamisen käsikirjassa todetaan, että ”mentorointiin voi hakeutua oma-aloitteisesti etenkin työuran alkuvaiheessa tai sitä voi sisällyttää myöhempisiin lisäkoulutuksiin”. Evankelisluterilaisessa kirkossa mentorit eivät pääsääntöisesti ota palkkiota, vaan mentorisuhte perustuu luottamukseen ja yhteiseen selkeään, määräaikaan työsopimukseen, jossa mentoroinnille määritetään yhteiset tavoitteet, arviointitapa, käytännön järjestelyt, tapaamistiheys sekä muut yhteiset pelisäännöt. Sopimuksessa kannattaa myös sopia esimerkiksi luottamuksellisuudesta sekä mentorin rooleista. Mentoritapaamisen etukäteisvalmistautuminen sekä jälkipohdinta ovat tärkeitä. (Totro 2003, 239.) Myös Kupias ja Salo painottavat yhteisten pelisääntöjen merkitystä. Keskeisimpinä pelisääntöinä he mainitsevat luottamuksellisuuden, vapaaehtoisuuden, sitoutuneisuuden ja tavoitteellisuuden. (Kupias & Salo 2014, 147.)

Ennen mentorointiprosessin aloittamista mentorin ja aktorin kannattaa hiukan tutustua joko puhelimitse tai kasvotusten keskustellen. Heti mentorointiprosessin alussa tulee sopia tavoitteista, pelisäännöistä (esim. luottamuksellisuus ja avoimuus) sekä aikataulusta kirjallisella sopimuksella. Mentorointisopimuksessa on hyvä mainita myös sopimuksen osapuolet yhteystietoineen, mahdolliset ”organisaation tavoitteet mentoroinnille”, ”aktorin tärkeimmät odotukset mentoroinnin alussa”, ”mentorin tärkeimmät odotukset mentoroinnin alussa” sekä ”yhteiset tavoitteet mentoroinnin alussa”. Tämän lisäksi on hyvä sopia alustavasti aikataulusta sekä prosessin aikana esiin nostettavista teemoista. (Kupias & Salo 2014, 154, 265–268.)

Mentorointiprosessin aikana mentori ja aktori tapaavat, aktori tekee mahdollisesti välitehtäviä, tehdään ehkä joitain vierailuja, tarkistetaan prosessin alussa asetettuja tavoitteita sekä harjoitetaan jatkuvaa palautteen antamista ja arviointia. Prosessin päätösvaiheessa on tärkeää tehdä prosessista yhteenveto, arvioida prosessia ja oppimista sekä juhlistaa prosessin

läpikäymistä. Yksittäisen mentorointitapaamisen voi suunnitella esimerkiksi siten, että aloitetaan lyhyillä kuulumisilla, mahdollisen välitehtävän läpikäymisellä sekä alkaneen tapaamisen tavoitteiden läpikäymisellä. Tämän jälkeen voidaan keskustella esimerkiksi jostain alkukeskustelun aikana nousseesta ajankohtaisesta asiasta, minkä jälkeen siirrytään käsittelemään kyseisen kerran aikaisemmin valittua erityisteemaa. Tapaamisen loppuksi on hyvä tehdä pieni arvioiva yhteenveto tapaamisesta oppimiskokemuksineen. Samalla sovitaan, mitä aktori tekee mentoroinnin tai mentorointikeskustelussa esille nousseiden asioiden eteen ennen seuraavaa tapaamista. (Kupias & Salo 2014, 154, 156.)

3.6 Mentoroinnin tavoitteista

Tässä osassa käsittelen lyhyesti mentoroinnin tavoitteita. Kuten jo aikaisemmin tässä työssä viittasin, mentoroinnin tavoitteena voi olla perehdyttäminen, ongelmien ratkaiseminen, ammatillisen kasvu, työhyvinvoinnin tietoinen lisääminen, uraan liittyvät tavoitteet tai hiljaisen tiedon siirtyminen mentorilta aktorille. (Kupias & Salo 2014, 33–34).

Perehdytysmentorointi on tarkoitettu erityisesti ”uudelle tai uutta työtä aloittavalle työntekijälle”. Perehdytysmentoroinnista on hyötyä erityisesti siinä vaiheessa, kun työntekijä on jo omaksunut perustiedot työpaikastaan ja työtehtävistään. Tämän jälkeen mentoroinnin kautta pyritään syventämään aktorin perehtymistä työhönsä henkilökohtaisemmalla ja luottamuksellisella tasolla. Perehdytysmentoroinnissa on tärkeää, että mentori on aktoria kokeenempi. Mentorin tai aktorin hierarkkisella asemalla ei ole merkitystä perehdytysmentoroinnissa. Mentorin tulee välttää omien värityneiden asenteiden siirtämistä aktorille. Perehdytysmentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja. Perehdytysmentorointi voi olla joko organisoitua tai spontaania. Puhtaan perehdytyksen ja mentoroinnin ero on erityisesti siinä, että mentoroinnissa ”on kyse yleensä aktorin henkilökohtaisesta opastuksesta luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa” sekä ”mentoroinnissa käsitellään perehdytystä enemmän aktorin näkökulmia, tarpeita ja tavoitteita”. Usein perehdytysmentorointi kannattaa aloittaa vasta varsinaisen tehtäviin ja organisaatioon perehdyttämisen jälkeen tai rinnalla. (Kupias & Salo 2014, 34–36, 62.)

Ongelmanratkaisumentoroinnissa keskitytään aktorin työn ongelmakohtien ratkaisemiseen. Tässä mentoroinnissa mentori voi olla myös vertaismentori. Myös ongelmanratkaisumentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja. Mentorin on hyvä miettiä harkitusti, toimiiko neuvovana, valmentavana vai ratkaisukeskeisenä mentorina. Mentorin ei tule tehdä ratkaisuja aktorin puolesta, koska aktori on aina itse vastuussa ratkaisuisistaan. Käsiteltäessä akuutteja ongelmia aktorin omien toimintamallien kehittämisen voi jättää huomiotta tai sivuosaan. (Kupias & Salo 2014, 36–38.) Tämän tyyppisissä mentorointitilanteissa mentorin ja aktorin kannattaa tutustua Suomen Helluntaikirkon julkaisuun ”Helmet – helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisissä” (Hirviniemi & Katto & Kyyhkynen & Marjeta & Vehniäinen 2013).

”Ammatillisen kehittymisen ja kasvun mentorointi” keskittyy aktorin oman toiminnan reflektointiin eli ”mentori toimii aktorin ammatillisena peilinä”. Tilanteesta riippuen ammatillisen kasvun mentorointi voi toimia luottamuksellista suhdetta korostavana seniori-juniorimallisenä, vertaismentorointina tai käänteismentorointina. Kuten kahteen edelliseen mentoroinnin muotoon, tähänkin soveltuvat sekä pari- että ryhmämentorointi. Ammatillisen kasvun mentoroinnissa mentorin kannattaa toimia työhöjääjätyyppisenä valmentajana. (Kupias & Salo 2014, 39–41.)

Työhyvinvointi on aina jossain määrin mukana mentoroinnissa muiden tavoitteiden rinnalla, mutta toisinaan mentoroinnin päätavoite voi olla työhyvinvoinnin vahvistaminen. Työhyvinvointimentoroinnille otollisia tilanteita ovat esimerkiksi muutostilanteet tai aktorin haastavat elämäntilanteet. Tällaisissa mentorointitilanteissa ”mentorin tehtävänä on toimia aktorin tukijana ja kuuntelijana”. Toisaalta mentorin rooli voi olla myös ”antaa suoria ajankäyttöön ja töiden priorisointiin liittyviä neuvoja ja vinkkejä”. Työhyvinvointimentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja, mutta turvallinen ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde on onnistumisen edellytys. (Kupias & Salo 2014, 31–42.) Hyödyllisinä työkaluina helluntaiseurakunnan työntekijöiden erityisesti työhyvinvointia vahvistavassa mentorointiprosessissa toimivat seuraavat kaksi helluntaiseurakuntia varten kirjoitettua julkaisua: ”Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin” (Toivanen 2014) ja ”Polku – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen” (Latokangas 2015b).

Urataitomentoroinnissa keskitytään enemmän muun muassa aktorin uusien kompetenssien kehittämiseen ja jatkuvan uuden oppimisen tarpeeseen, organisaation ulkopuolisiin realiteetteihin, aktorin markkina-arvoon myös organisaation ulkopuolella sekä vaihtoehtoihin uramahdollisuuksiin (Mattila 2008, 13). Mentoroinnilla voi olla vaikutusta uran tietoisessa kehittämisessä. Toisaalta mentorointi voidaan kokea tärkeänä ”yhteisen tarinan jakamisena” roolimallin kautta, urapolun edetessä sekä ”työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämiseen” liittyvässä pohdinnassa. (Mutanen 2005, 45–59.) Uramentoroinnissa parimentorointi on usein paras toteuttamisvaihtoehto (Kupias & Salo 2014, 42–43).

Hiljaisen tiedon mentoroinnissa ”lähtökohtana on useimmiten tilanne, jossa jonkun kokeneen osaajan vaikeasti tavoitettavaa tietoa ja kokemusta halutaan saada esille”. Tämän tyyppinen mentorointi vaatii paljon aikaa ja pysähtymistä. Jotta mentorointi ei jää liian pinnalliseksi, on käytettävä erilaisia välineitä, esimerkiksi ”aktorin kokemuksen ja työhistorian tavallista kattavampi tarkastelu, merkittävien yhteistyökumppaneiden läpikäynti sekä tärkeimpien osaamisalueiden mallintaminen.” (Kupias & Salo 2014, 44–45.) Hiljaisen tiedon määritelmän voi kiteyttää olevan ”implisiittistä tietoa, joka kattaa taustalla vaikuttavat uskomukset, asenteet ja arvot”. Yksilöt ja yhteisöt tietävät vain osan hiljaisesta tiedosta. Hiljaisella tietämisellä puolestaan tarkoitetaan prosessia, jossa hiljaisen tiedon ”todetaan näyttyvän taitavassa ja kompetentissa toiminnassa”. Hiljaisessa tietämisessä hiljainen tieto siis tulee helpommin artikuloitavaan eli toisille selitettävämpään muotoon. (Toom 2008, 33–53).

Heikkinen ja Huttunen (2008) mainitsevat mentoroinnin käsitteellisen muutoksen, jossa on siirrytty yhä useammin kahdenkeskisestä mentoroinnista ryhmän mentorointiin. Molempia käytetään myös hiljaisen tiedon mentoroinnissa. Mentoroinnista hiljaisen tiedon välittäjänä he kuvailevat sitä, kuinka hiljainen tieto ei välity ainoastaan sanallisen kommunikaation välityksellä, vaan myös yhdessä tekemisen kautta. Tämän kaltainen hiljaisen tiedon mentorointi toteutuu parhaimmillaan siten, että mentori ja aktori tekevät asioita eläen yhdessä. Toisena tapana siirtää hiljaista tietoa on muuttamalla sitä sanoiksi käyden dialogia. (Heikkinen & Huttunen 2008, 205–211.)

Mentorointi toimii tehokkaana ammatillisen kehittämisen välineenä sen nopean reagoivuu- tensa ja reaaliaikaisuutensa vuoksi (Leppisaari & Tenhunen 2007, 213). Työntekijä kehitty-

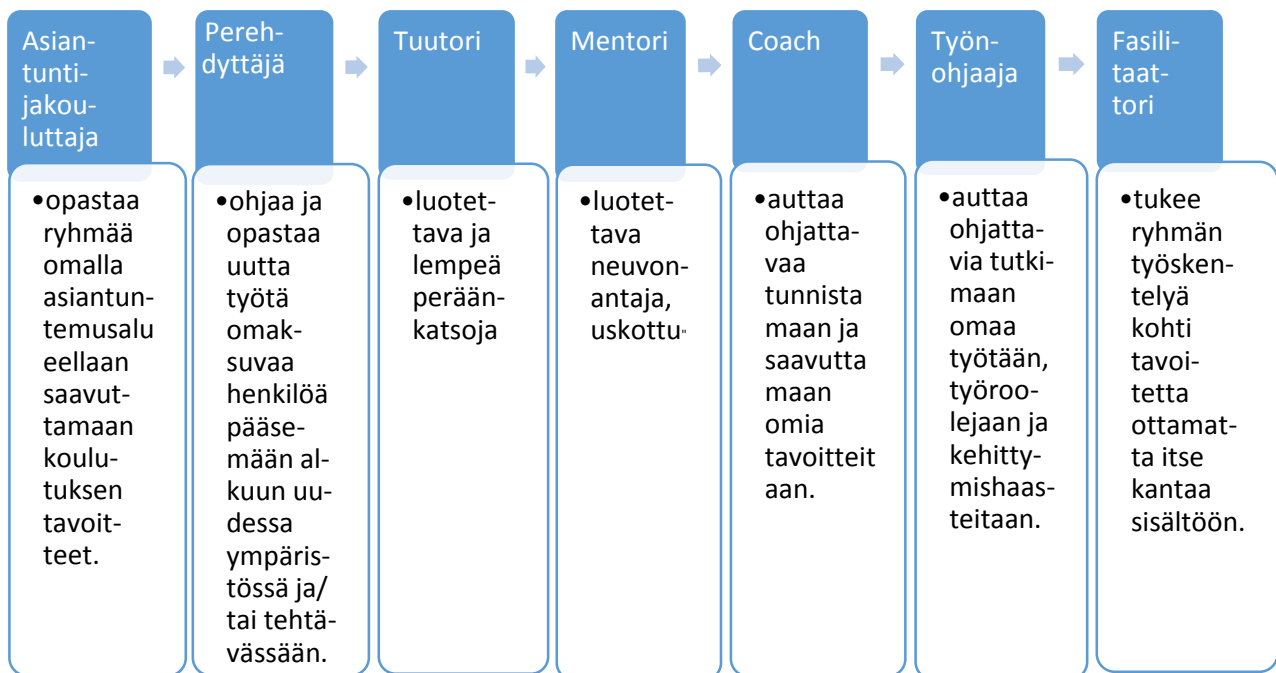
noviisista asiantuntijaksi. Noviisi on aloittelija, joka tarvitsee selkeitä sääntöjä ja toimintaohjeita. ”Kehittynyt aloittelija pystyy huomioimaan tilannetekijöitä”. Pätevä ongelmanratkaisija on tuloskeskeinen ja asettaa tavoitteita. ”Taitava suorittaja” puolestaan ymmärtää jo kokonaisuuksia ja tilanteita sekä osaa hyödyntää kokonaisuuksia. Kun osaaminen on kehittynyt asiantuntija-/eksperttitasolle, henkilö ”toimii kokemusten varassa”, kykenee intuitiiviseen päätöksen tekoon ja syvälliseen sitoutumiseen. Noviisi ei hyödy mentoroinnista yhtä paljon kuin henkilö, jolla on jo jonkin verran kokemusta. (Kupias & Salo 2013, 49.)

Mentoroinnista on tehty tutkimusta myös sukupolvenvaihdoksen näkökulmasta. Hirvonen on tutkinut aihetta pro gradu -tutkielmassaan ”Mentorointi perheyritysten sukupolvenvaihdoksessa osaamisen siirtämiskeinona”. Tutkimuksen tavoitteena oli ”selvittää, mihin tekijöihin mentoroinnissa kannattaa kiinnittää enemmän huomiota, jotta osaaminen saataisiin tehokkaasti siirrettyä luopujalta jatkajalle sukupolvenvaihdostilanteessa” sekä ”missä vaiheessa mentorointi tulisi aloittaa tapauksissa, joissa sukupolvenvaihdos voidaan toteuttaa asteittain”. Tutkimuksensa tuloksia ensimmäisen tavoitteen näkökulmasta arvioidessaan Hirvonen korostaa muun muassa yhteisten, kirjallisesti sovittujen tavoitteiden merkitystä, mentorin riittävää ammattitaitoa tavoitteissa mainittuihin asioihin, mentorointiparin yhteensopivuuden varmistamista ajoissa sekä mentoroivan ehdolla etenemistä koko prosessin ajan. Toisen tavoitteen näkökulmasta esiin nousevat jatkajan ammattitaidon ja yrittäjäyyskokemuksen merkitys, noin vuoden mittainen mentoroinnin ihanneaika, mentoroinnin jatkuminen koko sukupolvenvaihdosprosessin ajan sekä mahdollisuus jatkaa mentorointia vuodesta kahteen vuotta sukupolvenvaihdoksen jälkeen. (Hirvonen 2004, 2, 66–68.)

3.7 Mentorointi ja ohjauksellinen vuorovaikutus

Mentorointi on yksi ohjauksen muodoista. Tavoitteiltaan eri ohjausmenetelmät voivat olla hyvinkin samanlaisia. Myös ohjauksen menetelmien intensiteettiä, syvällisyyttä ja vaikuttavuutta kuvaillaan hyvin samankaltaisesti. (Keskinen 2015.) Jokaisen ammatillisen vuorovaikutustilanteen tulisi perustua arvostavaan kohtaamiseen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisöissä. Mattila (2007) kirjoittaa asiakkaan arvostamisen olevan teoriassa helppoa, mutta käytännössä usein vaikeaa. Arvostamisen tulee kohdistua sekä yksilön elämään että personaan. Kohtaamisessa on tärkeää muistaa se, että oman elämän kipupisteet voivat vaikut-

taa kohtaamiseen. Vanhatkin kivut voivat nousta pintaan asiakastilanteessa. On muistettava, että työntekijä on vastuussa omista tunteistaan ja niiden käsittelystä asiakassuhteen ulkopuolella. Tämän vuoksi ennen toisen aitoa kohtaamista on kohdattava itsensä, elämäntarinansa, haavoittuvuutensa ja oman elämänsä kipupisteet. Myös oman kutsumuksen ja motiivien tunnistaminen sekä realistinen voimavarojen arviointi ja voimaannuttaminen ovat tärkeitä. Mattila korostaa myös luottamuksen merkitystä hyvässä vuorovaikutuksessa. Käytännössä tämä näkyy vaitiolovelvollisuuden kunnioittamisena, asiakkaan parhaaksi toimimisena sekä luottamuksen syntymisen ja säilyttämisen haasteiden hyväksyvänä tunnistamisena. (Mattila 2007, 11–18, 23–26, 40–44.) Ohjauksen eri menetelmillä on selkeitä painopiste-eroja. Kuvio 3 havainnollistaa mentoroinnin suhdetta muiden ohjausmuotojen painopisteisiin.



Kuvio 3. Mentorointi suhteessa muihin ohjausmuotoihin (Kupias ja Salo 2014, 19.)

Suomen Coaching-yhdistys määrittelee coachingin ”prosessiksi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että hän voi saavuttaa tavoitteensa.” Coaching eli valmentaminen on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään saamaan aikaan kokonaisvaltaista valmennettavan kehittymistä. Valmennettava voi olla joko yksilö tai organisaatio. Tavoitteena on valmennettavan yksilön potentiaalinen tehokas hyödyntäminen. Tämä puolestaan vaikuttaa sekä yksilötason että yritystason parantumiseen. (Suomen Coaching-

yhdistys 2015.) Toisinaan mentori voi kuitenkin auttaa aktoria kehittymään käyttämällä valmentavampaa otetta (Kupias & Salo 2014, 63).

Työnohjaus on ohjauksen muoto, jossa työtä tutkitaan oppimisen vuoksi. Keskinen toteaa, että ”olennaista työnohjauksessa on, että työnohjaaja on kouluttautunut tunnistamaan aikuisen oppimisen lainalaisuuksia, työtoimintaa sääteleviä tekijöitä, ryhmädynaamisia ilmiöitä, organisaatiokulttuurin vaikutuksia ja ihmisen ja työn välisen vuorovaikutuksen elementtejä.” Tämä on tärkeää, jotta ”työnohjaaja voi auttaa ohjattavaansa selkiyttämään työtavoitteitaan, työolosuhteidensa piirteitä, työssä kuormittavia seikkoja ja oman persoonansa työminän piirteitä.” Työnohjaajalta edellytetään ohjauksen ammattilaisuutta. Siinä missä työnohjaaja on ”yleisellä tasolla työkäyttämisen lainalaisuuksien tuntija”, mentori tarvitsee sekä ”näkemystä ja kokemusta” että ”aktorin työkentän tuntemusta”. Työnohjaaja on vastuussa ohjaustyöstään erityisesti ohjattavalleen. Mentoroinnissa mentori voi olla vastuussa joko organisaatiolle tai aktorille riippuen tavoitteesta. (Keskinen 2015.)

Työnohjaus on osa sekä oppimista että ammatillisen identiteetin vahvistumisprosessia. Työnohjaus voi olla joko yksilöohjausta, ryhmäohjausta tai työyhteisön tukemista. Totro toteaa myös, että ”työnohjaus sopii työn tukimuodoksi työuran eri vaiheissa”. Mentoroinnin hän mainitsee puolestaan usein sopivan erityisesti työuran alkuvaiheille. (Totro 2003, 231–254.) Mentoroinnin vuorovaikutus on syvimmillään mentorin ja aktorin tasavertaista dialogia. Työnohjauksessa työnohjaajan vuorovaikutus riippuu koko ajan ohjattavan tarpeesta. (Kupias & Salo 2014, 63.) Erityisesti parimentorointina toteutetun seniori-juniorimentoroinnin ja työnohjauksen suhdetta voidaan kuvata seuraavalla tavalla (Rovio & Tunkkari-Eskelinen 2010, 131):

Mentorointi perustuu myös vastikkeettomuudelle. Työnohjaus on ammatti, johon koulutetaan ja toiminnasta peritään palkkaa. Koska työnohjaajalle maksetaan, kokee hän roolissaan velvoitteena saada aikaan muutosta. Sen sijaan mentoroinnissa mentoroitava on aina itse vastuussa oppimisestaan. Mentorilla ei ole vastuuta asioiden etenemisestä, toisin kuin työnohjaajalla. Mentoroinnissa kokemattomalla on vastuu oppimastaan. (Rovio & Tunkkarinen 2010, 131.)

Mentori voi valita erilaisia ohjaustyyliä mentorointitilanteessa tilannekohtaisesti. Ohjaustyyli voi olla vaikka neuvova, rohkaiseva, hyväksyvä, kysyvä, haastava tai tarinoiva. Kehittävä vuorovaikutus sisältää dialogisuutta. Dialogin mahdollistajina voivat toimia mm. muistojen ”luomat kuvat ’oikeasta’ etenemistavasta, erilaiset päähänpintymät, liiallinen puolustautuminen tai omia mielipiteiden tyrkyttäminen. Toisaalta toimivaa dialogia mahdollistavat

aktiivinen kuunteleminen, keskinäinen kunnioittaminen, aito ajatusten jakaminen sekä toisen pohdinnalle ja mielipiteelle tilan antaminen ennen omien mielipiteidensä kertomista. Neljä keskeistä dialogitaitoa ovat kuuntelu, kunnioitus, suora puhe ja odottaminen. Esimerkiksi vuorovaikutussuhteen syveneminen tunnetasolle tekee mentoroinnista entistä vaikuttavampaa. (Kupias & Salo 2014, 166–169, 180.) Ammattimainen ohjaustyö eroaa tavallisesta arkipäivän keskustelutilanteesta. Tämän vuoksi ohjaus- ja neuvontataidot ja niissä kehittyminen korostuvat ammattimaisessa ohjaustyössä. Ohjausprosessin kannalta mielekkäiden kysymysten tiedostaminen on myös tärkeää. (Onnismaa 2007, 21, 28, 36–37.)

Mentoroinnissa voi toisinaan tulla tilanteita, joissa vuorovaikutussuhde ei toimi. Suhteen toimimattomuus voi näkyä esimerkiksi henkilökemioiden toimimattomuutena, muodollisena viiheytenä tai muuttumisena ihastumiseksi. (Totro 2003, 239.) Toisaalta virtuaalimentorointi tuo vuorovaikutukseen omat ominaispiirteensä, joita Roponen käsittelee kirjan ”Sosiaalinen vuorovaikutus” artikkelissa ”Digitaalisen vuorovaikutuksen evoluutio” (Roponen 288–306). Mentorin on hyvä tutustua myös edellä mainittuihin alueisiin, vaikka niitä ei tässä opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellä tämän viittauksen ulkopuolella.

4 TUTKIMUKSELLISET MENETELMÄT JA TULOSTEN ANALYYSI

Artikkelissaan, ”Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä” Anu Puusa (2011) kuvailee sitä, kuinka haastattelu on nimenomaan hyvä metodi jonkun abstraktin asian käsittelemisessä. Tämä johtuu siitä, että tutkija ”esiymmärryksensä ja aiemman teorian valossa kykenee rakentamaan tutkimuksen edellyttämän abstraktiot sarjaksi konkreettisia kysymyksiä, joihin haastateltava osaa vastata ilman, että hänellä täytyy olla tutkijaa vastaava kokonaisvaltainen ymmärrys tutkimuksen teoreettisesta taustasta.” Artikkelissa kuvaillaan myös haastattelun rajoitteita, jotka on tärkeää tunnistaa sekä haastattelua tehdessä että haastattelun hyödyntämis-/analysoimisvaiheessa. (Puusa 2011, 74–87.) Valideja haastattelumenetelmiä on monia. Metsämuuronen luettelee kirjassaan Fontanan ja Freyn (2005, 698) mainitsevat haastattelutavat: ”yksilöhaastattelu kasvoista kasvoihin, ryhmähaastattelu kasvoista kasvoihin, postitettu tai paikan päällä kerätty lomakehaastattelu” - - ”tai puhelimitse tehty haastattelu”. (Metsämuuronen 2008, 38.)

Hyödynsin opinnäytetyössäni puolistrukturoituja tiedonhankintahaastatteluja, Webropol-kyselyä sekä sähköpostikyselyjä. Näiden metodien kautta halusin kerätä erityisesti kokemuksellista tietoa mentoroinnista ja sen tarpeesta, tietoa odotuksista sekä käytännön ratkaisuehdotuksia tuotteen sisältöön kohderyhmän näkökulmasta. Asiantuntijahaastatteluihin/kyselyihin valitsin henkilöitä, jotka eivät tiedä asioista ainoastaan teorian tasolla, vaan ovat asiantuntijoita ja ammattilaisia myös kokemuksen ja tekemisen tasolla. Tätä halusin painottaa, koska ”lukuisat tiedon syntyä ja käyttöä tutkineet kirjoittajat ovat päätyneet ajattelemaan, että kokemuksen ja toiminnan mukana syntynyt tietäminen on meille erityisen tärkeää” (Varto 2003, 7). Sama teksti jatkuu näin: ”Tällainen tieto kumpuaa koettelemisesta, jolla kohtaamme maailman niin arjessa, työssä kuin vapaa-ajassakin” (Varto 2003, 7). Haastatteluilla keräämäni materiaalia olen hyödyntänyt opinnäytetyöni raporttiosuudessa luotamuksellisesti ja anonyymisti.

Kirjassa ”Kehittämistyön menetelmät” (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014) esitellään tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia. Kuudennessa vaiheessa käydään erityisesti läpi kehittämistyötä tukevien menetelmien käyttämistä. Kirjassa todetaan, että ”menetelmiä valittaessa keskeisintä on ensin pohtia, millaista tietoa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen sitä aiotaan käyttää”. Kirjassa mainitaan teemahaastattelun piirteinä sen potentiaalinen progressiivisuus eli myöhempiä haastatteluja voidaan muokata aikaisempien haastattelujen pohjalta nousevien tarpeiden pohjalta. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 40–46.) Toiminnallisten opinnäytetöiden yksilöhaastattelun voi toteuttaa joko lomake- tai teemahaastatteluna. Näistä kahdesta teemahaastattelu on yleisemmin käytetty haastattelun muoto. (Vilkka & Ayraksinen 2003, 63.) Hyödynsin opinnäytetyössäni tiedonhankintahaastatteluja sekä lomake- että teemahaastatteluiden muodossa. Näissä haastatteluissa yhdistyvät sekä tutkimushaastattelun luonne, joka tähtää systemaattiseen tiedonhankintaan, että käytännön haastattelu, jossa tähdätään käytännön ongelman ratkaisemiseen. Puolistrukturoidun teemahaastattelun valitsin metodiksi, koska se mahdollistaa haastatteluteeman liikkuvuuden kuitenkin rajatun kuin avoin haastattelu. Teemahaastattelut toteutin kasvoista kasvoihin tehtävänä yksilöhaastatteluna, jotta pystyin tulkitsemaan ja täsmentämään kysymyksiä. Sähköpostitse lähettämäni kyselyt sekä Webropol-kysely olivat strukturoituja kyselyitä, joissa oli pääasiassa avoimia kysymyksiä. Kumpikin edellä mainituista metodeista oli helppo dokumentoida eli tallentaa. Tämä puolestaan mahdollistaa haastattelun reliabiliteetin ja validiteetin tarkistamisen. Metsämuuronen (2008, 39) toteaa, että kahdessa edeltävässä lauseessa mainitsemani asiat puolsivat metodien valintaa.

Sekä haastattelujen että Webropol-kyselyn johdanto-osassa näin tarpeelliseksi kuvailla lyhyesti mentoroinnin käsitettä opinnäytetyöni näkökulmasta. Tuossa määrittelytekstissä kirjoitin viitaten Kupiaksen ja Salon kirjaan ”Mentorointi 4.0” seuraavasti:

Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille eli ”mentoroitavalle”. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: 1) Parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), 2) Ryhmämentorointi (eli useampi aktori muodostaa ryhmän, joka on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai ”kaksi ryhmää mentoroit toinen toistaan”), 3) Seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), 4) Vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin ”rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana”) ja 5) Käänteismentorointi (eli ”tavoitteena on, että kokenut konkari oppii”).” (Ks. Liitteet 1–3.)

Samalla lupasin käsitellä vastausmateriaalin ehdottoman luottamuksellisesti ja käyttää sitä vain tätä opinnäytetyötä varten. Totesin myös, että ”kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei paljastu tässä opinnäytetyössäni”. (Ks. Liitteet 1–3.) Sekä kyselyiden että haastattelujen kautta sain todella laajan aineiston. Haastattelujen koonnissa käytin muistiinpanotekniikkaa tarkan litteroinnin sijasta, koska se oli haastattelujen tavoitteiden kannalta mielekkäintä ja kustannustehokkainta, koska käytössäni ollut tekniikka ja suomenkieli eivät mahdollistaneet litterointiohjelmien hyödyntämistä. Kävin aineiston läpi opinnäytetyöni ja erityisesti sen produktin näkökulmasta. Seuraavissa kappaleissa kuvailen haastateltavia, kyselyihin vastanneita sekä haastatteluissa ja kyselyissä esiin nousseita teemoja. Olen koonnut vastaukset pääasioissa helposti hahmotettaviksi taulukkokuvioiksi tai lyhyiksi analyysiteksteiksi. Analyysitavakseni valitsin ymmärtämään pyrkivän analysoinnin, jossa tehdään laadullinen analyysi päätelmiseen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2012, 224).

4.1 Mentoroinnin asiantuntijoiden haastattelu ja sähköpostikyselyt

Tein tätä opinnäytetyötäni varten sähköpostikyselyn HELP ry:n koulutetuille mentoreille (ks. Liite 2) sekä face-to-face-haastattelun mentorikouluttajalle. Lähetin sähköpostikyselyn yhtä lukuun ottamatta kaikille HELP ry:n 13 koulutetusta mentorista eli niille, joiden sähköpostiosoite minulla oli käytettävissä. Heistä 8 vastasi sähköpostiin. 3 kirjoitti, ettei ole varsinaisesti toiminut mentorina eikä sen tähden vastannut varsinaisiin kysymyksiin. Sähköpostikyselyn kysymyksiin sain vastauksen siis 5:ltä HELP ry:n mentorikoulutuksen käyneeltä mentorilta. Kyselyn ja haastattelun teemoina olivat seuraavat asiat: 1. mentori-aktorisuhteet ja mentorointiprosessit, 2. kokemukset ryhmämentoroinnista, 3. keskeiset asiat seurakuntien työntekijöiden mentoroinnissa, 4. seurakunnan työntekijöiden mentoroinnin aikana esille nousseet

työtilanteet, teemat ja aiheet, 5. mentorointiprosessin aikana merkittävät läpikäytävät työtilanteet sekä esille nousevat teemat, 6. toimivalle mentorointisuhteelle tärkeät asiat, 7. ajatukset sisällöksi seurakuntatyöntekijöitä varten tehtävässä mentoroinnin oppaassa sekä 8. mentorin omat oppimiskokemukset mentorointitilanteiden aikana ja kautta. (Ks. Liite 2.) Tähän sähköpostikyselyyn vastanneista kolmella oli kokemusta ainoastaan spontaaneista parimentorointitilanteista, yhdellä ainoastaan spontaaneista ryhmämentorointitilanteista. Kahdella oli kokemusta organisoidusta mentoroinnista sekä pari- että ryhmämentorointiprosesseina.

Edellä mainittujen näkökulmien lisäksi haastatellessani mentorikouluttajaa halusin saada näkökulmaa oppaan laatimiseen sen sisällön ja rakenteen suhteen. Sisällysluetteloon ja opinnäytetyön produktin aihioon pyysin palautetta myös tilaajan hallituksen jäseniltä. Nämä keskustelut yhdessä tietoperustan kirjoittamisen kanssa auttoivat minua hienosäätämään alustavasta sisällysluettelosta liitteenä olevan produktin kaltaisen.

Kysyttäessä mentorien oppimiskokemuksista esiin nousivat seuraavat asiat: kuuntelemisen taito, keskustelutekniikka, haastavien kokemusten muuttuminen voimavaroiksi, koulutuksen ja kokemuksen merkitys jaksamiselle, toisen ihmisen ymmärtäminen, toisen rinnalla kulkevista rukoillen sekä ymmärryksen lisääntymiseen tämän päivän kysymyksiin ja nuoremman polven ajatus- ja suhtautumistyyliin. Yksi vastaajista (vastaaja 1.4) kuvaa oppimistaan seuraavasti: ”Tilanteet antavat paljon myös itselle ja tosiaankin saa oppia jatkuvasti jotain uutta. Eli saa peilata löytöjä myös omiin käsityksiin ja tarvittaessa oikoa tai muuttaa niitä. Aina löytyy jotakin uutta.” Toisaalta sama vastaaja koki saavansa lisätietoa myös oman organisaationsa toiminnasta – sen haasteista ja kokonaistilanteesta.

Kysyttäessä ideoita tekeillä olevan mentorointioppaan sisältöön esiin nousi seuraavia teemoja: mentoroinnin termien selkeä määrittely, mentoroinnin merkitys yksilölle ja yhteisölle, mentorointi aikuisen oppimisen keinona, mentoroinnin lajit ja niiden käyttö, työntekijän jakaminen sekä kokemusten jakamisen merkitys oppimisessa. Muita huomioita mentorointiin liittyen oli kysymys siitä, miten mentoroinnin saisi markkinoitua ja jalkautettua tarvitseville.

Kuviossa 4 on kooste mentorikouluttajan haastattelusta ja mentoreille tehdystä kyselystä. Koosteessa on nostettu teemoittain haastattelussa ja kyselyissä mainitut asiat seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa, mentorointisuhteen toimivuuteen liittyvät tekijät sekä henkilöiden mainitsemat asiat, teemat ja tilanteet liittyen seurakuntatyöntekijän mentorointiin.

Keskeistä seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa	Keskeistä mentorisuhteen toimivuudessa	Seurakuntatyöntekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja
<ul style="list-style-type: none"> *Riippuu mentorista ja hänen osaamispääomastaan *Mentoroinnin tarve pitää oivaltaa, sitä pitää olla saatavilla ja sitä pitää uskaltaa käyttää. *Aloittava tarvitsee ohjaavampaa mentorointia, kun taas kokenempi hyötyy enemmän työhönsä ohjaustyypisistä mentoroinnista *Mentorin kuunteleva rooli sekä suhteen rehellisyys ja luottamuksellisuus *Mentori, joka on kulkenut samoja polkuja, jakaa kokemuksiaan <p><i>Erityisesti lähetys- ja kehitysyhteistyössä:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> *Kulttuurin tuntemus ja kansainvälisen toiminnan kokemus sekä Fidan periaatteiden tuntemus *Ihmissuhdeasiat ja rukoukset 	<ul style="list-style-type: none"> *Riittävän luottamus (4) *Mentori kuuntelee *Aktori itse oivaltaa asioita, kun mentori puolestaan ohjaa tarvittaessa keskustelua *Toinen arvostaa erityisesti mentorin kykyä mennä lähelle *Toinen puolestaan mainitsee riittävä henkinen etäisyyden merkityksen *Keskinäinen kunnioitus, rehellisyys, avoimuus ja kysy jakaa aidosti *Mentorin kypsyy, kokemus ja palveluasenne *Ihmiskemian yhteensopivuus *Ihmisen ja tilanteen ainutlaatuisuuden kunnioittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> *Ihmissuhteisiin (3), jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät teemat *Miten haasteista/kriiseistä eteenpäin (3) *Työnkuvaan, työsuhteeseen ja ihmisten johtamiseen liittyvät tilanteet. *Työn mielekkäisyys, omien lahjojen hyödyntäminen *Identiteetti, kutsumustietoisuus, kasvu ja kehittyminen. *Pastori vs. vanhimmisto/hallitus *Erilaiset hengelliset virtaukset <p><i>Erityisesti lähetys- ja kehitysyhteistyössä:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> *Työnsuunnittelu ja työn pysähtyneisyys *Terveysongelmat, talous tai kannatusasiat ja perhesuhteet *Lähetys-/kehitysyhteistyön väliset jännitteet sekä jännitteet paikallisten ja/tai lähettien kanssa

Kuvio 4. Kooste mentoroinnin asiantuntijoiden ja ”ammattilaisten” vastauksista (Sulkeissa mainintojen määrä, jos useampi kuin kaksi mainintaa.)

4.2 Seurakuntatyöntekijöiden haastattelut

Haastattelin tätä opinnäytetyötäni varten 7:ää seurakuntatyöntekijää, jotka kaikki olivat tehneet palkallista seurakuntatyötä pastorin tai vastaavan roolissa. Suoritin nämä haastattelut face-to-face-haastatteluina. Heistä 4:llä oli kokemusta nuoriso- ja/tai lapsityöpainotteisesta työkuvasta. Haastateltavista kolme oli naisia. 5:llä haastateltavista oli kokemusta palkattomasta seurakuntatyöntekijän työstä. ja kaikilla palkatusta seurakuntatyöstä 2–7 vuotta. Haastatteluissa esiin nostamani teemat liittyivät seuraaviin teemoihin: 1. seurakuntatyöntekijän mentoroinnin kannalta keskeisiin asioihin, 2. mentoroinnin tarjolla olemisen hyödyntämiseen, 3. mentorin valintaperusteisiin, 4. tilanteisiin, joissa mentoroinnista olisi hyötyä,

5. toimivaan mentorointisuhteeseen sekä 6. odotuksiin mentoroinnin oppaan suhteen. Haastateltavista ainoastaan kahdella oli ollut mahdollisuus formaaliin mentorointiin. Lähes kaikki puolestaan kokivat, että oli saanut osakseen epävirallista mentorointia lähinnä perehdytysvaiheessa. Kaikki haastateltavat hyödyntäisivät mahdollisuuden mentorointiin todennäköisesti tai ehdottomasti, jos sellaista tulevaisuudessa olisi tarjolla.

Kysyttäessä ideoita tekeillä olevan mentorointioppaan sisältöön esiin nousi seuraavia ajatuksia ja teemoja: kaiken kattava seurakuntakontekstia ajatellen, riittävästi lähdeviittauksia tai asiantuntijavinkkejä, mentoroinnin ja sen tärkeyden markkinointi, peruskäsitteiden avaaminen, ammattisisältöjä, kutsumustyön haasteet, ajankäytön haasteet, mentoroinnin suunnitteluprosessi ja pelisääntöjä, mentoroinnin rakennemalleja, rohkaisu toisten pastorien kohtaamiseen, mentorin kasvukokemuksia, mentorin valintaan liittyviä teemoja, mentoroinnin ennaltaehkäisevä merkitys, ryhmämentorointi esille, hyvän mentorin ominaisuudet, rohkaisua myös mentorin työuran aikaisten epäonnistumisten jakamiseen, eläköitymisvaiheen mentoroinnista (eläkkeelle jäävän mahdollisuus vertaismentorointiin esim. elämän tyhjentymisestä, suunnitelmallisesta siirtymisestä ja vastuunsiirrosta, kutsumuksen toteuttamisesta eläkkeelle siirtymisen jälkeen).

Muita huomioita, joita haastateltavat mainitsivat mentorointiin liittyen olivat muun muassa seuraavat asiat: 1. HELP ry:ltä toivottiin selkeää mentoroinnin esillä pitämistä (vrt. työnhajauksen näkyvä esillä pitäminen), 2. Myös vanhemmat seurakuntalaiset voivat arvostaa sitä, että nuori pastori on valmis mentorointisuhteeseen kokeneen, vanhemman pastorin kanssa ja 3. Mentoroinnin linkittyminen opetuslapseuttamiseen on mielekäästä.

Kuviossa 5 on kooste seurakuntatyöntekijöitten haastatteluista. Koosteessa on nostettu teemoittain esille keskeiset asiat seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa, mentorointisuhteen toimivuuteen liittyvät tekijät ja mentorin valintakriteerit sekä henkilöiden mainitsemat asiat, teemat ja tilanteet liittyen seurakuntatyöntekijän mentorointiin.

Keskeistä seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa	Mentorin valintakriteereistä ja mentorisuhteen toimivuudesta	Seurakuntatyöntekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja
<p>*Erialaisten ihmisten kohtaamis-tilanteisiin, sielunhoitotilanteisiin ja ongelmiin tuen ja ratkaisumallien pohdintaan tilaa sekä tuen saaminen mielenterveysongelmaisten kohtaamiseen töissä</p> <p>*Tarjolla helposti ja matalalla kynnyksellä</p> <p>*Mahdollisimman pian työuran alussa (voisi olla automaatiokäytäntö tai velvollisuus ainakin kokeilla), jonka mahdollisuuden tarjoamisesta srk ottaisi vastuun</p> <p>*Verkostoituminen ja mahdollisuus puhua</p> <p>*Työnkuvan määrittelyyn liittyvät asiat</p> <p>*Vanhemman ja/tai kokeneeman mentorin tulee olla aikaansa seuraava työntekijä</p> <p>*On tärkeää tuistaa oman persoonan ja tavallisen hengellinen elämä</p> <p>*Haastavissa tilanteissa toimimisen peilausta</p> <p>*Aktorilähtöisyys mahdollistaa aktorin kipukohtien käsittelemisen</p> <p><i>Erityisesti nuorisotyössä:</i></p> <p>*Nuorisotyön erityistarpeiden huomioiminen</p> <p>*Työntekijän odotusten realistiisuus seurakuntatyötä ajatellen</p> <p>*Hengellisen työn luonteen ymmärtäminen</p> <p>*Persoonan ymmärtäminen tärkeimpänä työkaluna sekä oman persoonan vahvistaminen ja työstäminen</p> <p>*Kouluttamattomien nuorisopastorien olemassa olon tiedostaminen → ruohonjuuritasolta liikkeelle lähteminen</p>	<p>*Riippuu mentoroinnin tavoitteesta</p> <p>*Useimmin mainitut teemat: mentorin kypsyyden ja kokemus (5), riittävä luottamuksellisuus (4), avoimuus (myös epäonnistumisista) (4), toimiva vuorovaikutus (3), mentorin tärkeää ymmärtää aktoria (3) sekä kyky haastavien asioiden pohdintaan (3)</p> <p>*Keskinäinen kunnioitus, mentorin helppo lähestyttävyyden, yhteisen kielen löytyminen, samanhenkisyys eli kemiat kohtaa</p> <p>*Mentorin ennakoiva näkökyky</p> <p>*Lällä ja/tai sukupuolella on jollekin merkitystä, kun taas jollekin ei</p> <p>*Aito ihmiskohtaaminen, jossa ei tekohengellisyyttä</p> <p>*Huolellisuus valinnassa ja mieluiten saa itse valita, mentorin esikuvana toimiminen ja hyvä maine</p> <p>*Kyky asettua aktorin asemaan ja ei yläpuolelta ohjaaminen</p> <p>*Saa opastusta myös urakehityksen näkökulmasta ja hyvin ajan hermolla</p> <p>*Mentori ei anna valmiita vastauksia, vaan provosoi aktoria miettimään ja toimii peilinä</p> <p>*Yksilöllisten lähtökohtien hyväksyminen</p> <p>*Kollegiaalinen suhde, vertaismentorointi</p> <p>*Sekä pohdiskelua että ohjeiden ja valmiiden mallien antamista</p> <p>*Selkeä sopimus ja säännöllisyys tärkeää</p> <p>*Lähetystyökuvioissa kulttuurintunteminen tärkeää</p> <p>*Samankaltainen teologia, toimintatapa tai kutsumus</p> <p>*Maantieteellinen läheisyys</p>	<p>*Useimmin mainitut teemat: pastoriin työhön liittyviä asioita yleisesti (5), ajankäyttö (5) ja työn haastavat tilanteet (3)</p> <p>*Tukea ja apua tilanteisiin, joissa mentori seurakuntanuoria, jotka tekevät vapaaehtoistyötä (esim. solun johtajia, nuorisotyön kehittämistiimin jäseniä, nuorteniltojen käytännön toteutus, musiikkitoiminta, varhaisnuorten apuohjaajia)</p> <p>*Sielunhoidollisten tilanteiden käsittely (esim. teologisissa keskusteluissa, elämäntilanteissa)</p> <p>*Ihmissuhdetilanteet</p> <p>*Sielunhoidolliset ja muut haastavat tilanteet (mielenterveysongelmat, syrjäytyminen, koulukiusaaminen, nuorten haasteet yleensä)</p> <p>*Omaan kasvuun, kehittymiseen ja jaksamiseen liittyvät asiat</p> <p>*Johtamiseen liittyvät teemat: Srk-kulttuurin muutosjohtaminen, oma johtajuus, vision etsiminen, taloustilanne, työn laadun parantaminen ja hallinta</p> <p>*Ammatti-identiteetti, kutsumus</p> <p>*Kulttuuriasiat</p> <p>*Vertaismentoroinnista toisten seurakuntien toimintamalleja</p> <p>*Omien ideoiden ja ajatusten peilaus ja kierrätys</p> <p>*Vanhemman sukupolven ymmärtäminen nuoremmalle työntekijälle tärkeää</p> <p>*Caseja ja herätysliikkeen akutteja asioita</p> <p>*Asioita, joita on tarve ymmärtää, osata tai joissa aktori kipuilee</p>

Kuvio 5. Kooste seurakuntatyöntekijöiden vastauksista (Sulkeissa mainintojen määrä, jos useampi kuin kaksi mainintaa.)

4.3 Lähetys- ja kehitysyhteistyötekijöiden asiantuntijoiden sähköpostikysely

Keskeistä mentoroinnissa lähetys- ja kehitysyhteistyön näkökulmasta	Lähetys- ja kehitysyhteistyötekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja	Ajatuksia seurakuntatyöntekijöille suunnatun mentoroinnin oppaan sisällöllisistä teemoista
<p>”Koska mentoroinnin tarkoituksena on siirtää hiljaista tietoa kokeneelta kokemattomammalle, mentorilla pitää olla henkilökohtaista kokemusta lähetys- tai kehitysyhteistyötehtävissä olemisesta.”</p> <p>”Mentoroinnin yksi tärkeä kulmakivi on luottamuksellisuus ja siihen luottaminen on – sekä perusteetta että kokemuksiin perustuen – helluntaiherätyksen pienissä piireissä haasteellista. Siksi helluntaiseurakuntien työntekijöitä voi ohjata etsimään mentoria myös muiden kirkkokuntien ammattilaisien parista.”</p> <p>”Yhden ’yleismentorin’ lisäksi voi lisänä olla erityisalueen mentori – esimerkiksi teltantekijätehtävissä olevalla yrittäjällä mentori, jolla on yrittäjäosaamista.”</p> <p>”Mentoroinnin kautta saa omia ajatuksia tuuletettua, opittua sekä peilattua omia kokemuksia ja näkemyksiä. Varsinkin uutena työntekijänä mentorointi antaa mahdollisuuden ihmetellä ääneen omia hämmästyksiä turvallisessa tilanteessa, ilman tuomitsemiseksi tuleamista (toivottavasti!).”</p> <p>”Lisäksi mentorointi on mainio keino saada hiljaista tietoa siirrettyä.”</p> <p>”Näkisin myös, että mentori oppii itse – ja tätä kautta koko organisaatio voi oppia ja muuttua.”</p>	<p>”Ihmissuhdeasiat: Sinkkuus, parisuhde, perhe, suomalainen työyhteisö, kansainvälinen työyhteisö, lähetysjärjestö, suhteet kansallisiin, jne.”</p> <p>”Kulttuurikysymykset: Kulttuuristressin vaiheiden läpi käyminen, erilaiseen ajatteluun ja toimintaan liittyvät kysymykset.”</p> <p>”Kulttuurin kohtaaminen ja oma reaktio siihen. Tähän on tosi vähän mahdollisuuksia pohtia tätä</p> <p>”Eettiset kysymykset: Näiden kysymysten pohdinta liittyy olennaisesti kulttuurikysymyksiin, mutta on myös laajempi asia.”</p> <p>”Henkilökohtaiset haasteet: Itsetuntokysymykset, ammatillinen kehittyminen, iso elämänratkaisut”</p> <p>”Elämänhallintaan liittyvät asiat: Ajankäytön hallinta, työ, ihmissuhteet, talous, tietokone ja internet yms.”</p> <p>”Työn motivaatioon ja mielekkyyteen liittyvät kysymykset”</p> <p>”Jumalasuhteeseen ja kutsumukseen liittyvät asiat: Raamatun lukeminen, rukous, seurakuntayhteys, evankelointiin ja lähetystyöhön liittyvät kysymykset, naisen rooliin liittyvät kysymykset (pääosin naisten kanssa)”</p> <p>”Kutsu, näky ja toimintatavat”</p> <p>”Työssä jaksamisen teemat”</p> <p>”Työn kuva, työn rajaamisen teemat. Nämä ovat asioita, jotka ovat monesti tietyllä tavalla kirjattuja työnkuvaan, mutta jokainen joutuu ne käymään läpi kantapäähän kautta.”</p>	<p>”Mentorointikäsitteeseen liittyvät määritelmät: Mentoroinnissa, työohjauksessa ja sielunhoidossa yms. on samansuuntaisia elementtejä, joten olisi hyvä selkiyttää niiden rajoja.”</p> <p>”Mentoroinnin raamit (miten eroaa esim työohjauksesta, perehdytyksestä ym)”</p> <p>”Mentoroinnin hyödyt, mahdollisuudet ym,”</p> <p>”Mentorin ja aktiorin roolien kuvausta: On tärkeää, että mentori oppii tunnistamaan oman toimintansa rajat ja osaa ohjata mentorointitavalla tarvittaessa eri alojen ammatti-ihmisten luo.”</p> <p>”Ohjeistusta mentorisuhteen löytymiseen: Ihmisillä tuntuu olevan halua toimimaan mentorina ja on niitä, jotka haluaisivat löytää mentorin. Käytännössä kohtaamisista ei kuitenkaan tapahdu, joten ohjeistuksia ja rakenteita mentorointisuhteen syntymiseen tarvittaisiin.”</p> <p>”Varo näitä -tyyppinen teksti tai mentorointisuhteen sudenkuoppien käsittelyä: Auttaa selkiyttämään mentorin roolia ja tehtävän rajoja.”</p> <p>”Kokemuksia mentorina ja aktiorina olemisesta: Henkilökohtaisten kokemusten lukeminen motivoi sekä toimimaan mentorina että etsimään itselle mentoria.”</p> <p>”Käytännön sovellus; miten mentorointia saa”</p> <p>”Jotain perusteoriaa mentoroinnista, mitä, miksi, kenelle, kuka”</p>

Kuvio 6. Kooste lähetys- ja kehitysyhteistyötekijöiden asiantuntijoiden vastauksista

Lähetin sähköpostikyselykirjeen 4:lle lähetystyön ohjaamisen asiantuntijalle. Heistä 2 vastasi kysymyksiin. 1 vastasi sähköpostiviestiin, mutta ei nähnyt itsellään olevan riittävää asiantuntijuutta kyselyyn vastaamiseen. 1 ei vastannut lähettämääni sähköpostiin. Kyselyn teemoina olivat seuraavat asiat: 1. keskeiset asiat mentoroinnissa lähetys- tai kehitysyhteistyössä ulkomailla, 2. mentoroinnin aikana esiin nousevat potentiaaliset työtilanteet, teemat tai aiheet lähetys- ja/tai kehitysyhteistyössä ulkomailla ja 3. ajatukset sisällöksi seurakunnan työntekijöitä (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät) varten tehtävään mentoroinnin oppaaseen. (Ks. Liite 3.) Kuviossa 6 on koosteet näiden asiantuntijoiden vastauksista.

4.4 Potentiaalisten tulevien seurakuntatyöntekijöiden Webropol-kysely

Kävin tapaamassa Iso Kirja -opiston (eli helluntaiseurakuntien työntekijöitä valmentavan kansanopiston) seurakuntatyön tutkinnon viimeisen eli erikoistumisvuoden opiskelijoita. Pyysin heitä osallistumaan opinnäytetyöni tekemiseen heitä varten laatimaani Webropol-kyselyyn vastaamalla (ks. Liite 4). Opiskelijoita erikoistumisvuodella oli yhteensä 22. Heistä 15 suuntautui lähetys- ja/tai kehitysyhteistyöhön ja 7 kotimaan seurakuntatyöhön. Kyselyyn vastasi 17 opiskelijaa, joista 6:lla oli kokemusta palkallisesta seurakuntatyöntekijän työstä, 4:llä palkallisesta lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän työstä, 11:llä palkattomasta seurakuntatyöntekijän työstä ja 7:llä palkattomasta lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän työstä.

Kyselyn perusteella selvisi, että valmistumisen jälkeen opiskelijat ajattelivat mentoroinnista olevan hyötyä seuraavilla alueilla: ajanhallintaan liittyvät kysymykset, vaikeat asiat ja ongelmat, kulttuuriset kysymykset, uuden työtehtävän tai työmuodon aloittaminen, työn ideoiminen, henkinen ja hengellinen tuki, työhön perehdyttäminen, ihmissuhdetaidot, taloudenhoito, ammatillinen kasvu, ihmisenä kasvu, palautteen saaminen ja käsittely, jaksaminen, työn arkiset asiat ja omilla lahjoilla palveleminen. Jos opiskelijoille heidän tulevan työuransa aikana olisi saatavilla mentorointia, he hyödyntäisivät sitä (11 ehdottomasta kyllä, 5 todennäköisesti kyllä ja 1 ehkä). Perusteiksi mentoroinnin hyödyntämiselle nousi seuraavia asioita: ei tarvitse oppia kantapään kautta, kaikenlainen apu tarpeen haastavassa työssä, kukaan ei pärjää työssä yksin, seurakuntatyö on henkisesti kuormittavaa ja kokeneemalta voi oppia paljon.

5 PRODUKTIN VALMISTAMISPROSESSI

5.1 Produktin valmistamisen prosessista

Opinnäytetyön tekeminen oli puolen vuoden prosessi – yhteinen matkani opinnäytetyön tilaajan ja ohjaajan kanssa. Prosessiin oli alun perin varattu aikaa tammikuun alusta kesäkuun loppuun 2015. Opinnollisista syistä prosessi kuitenkin lyheni kuukaudella eli tammikuusta toukokuuhun. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tietoperustan keräämisen lisäksi työprosessien kielellistäminen on yksi keskeisistä opinnäytetyön metodeista, toteavat Vilkkä ja Airaksinen (2003, 65). Tämän vuoksi toteutin tekemisen ja kirjoittamisen vuorovaikutusta koko opinnäytetyöprosessissa mahdollisimman mielekkäällä tavalla. Opinnäytetyön raporttiosan ja produktiosan tekeminen eteni käsi kädessä siten, että produktin kirjoittaminen perustui kunkin raporttiosan kirjoittamisen aikana kartoittamaani aihealueeseen ja siitä keräämääni tietoon. Tässä minua helpotti opinnäytetyöprosessini aikana kirjoittamani opinnäytetyöpäiväkirja, jonka opinnäytetyöprosessin kannalta keskeisimmät vaiheet kuvailen muutamalla kappaleella.

Prosessiin kuului olennaisena osana opinnäytetyön suunnitelman ja teoreettisen viitekehyksen laatiminen. Opinnäytetyösuunnitelma sisälsi kuvausta opinnäytetyön keskeisimmistä tutkimuksellisista kehittämistyön menetelmistä, opinnäytetyön tavoitteesta ja tuotoksesta, etenemisprosessista sekä produktin alustavista sisältöalueista. Opinnäytetyösuunnitelma sisälsi myös kevyen version teoreettisesta viitekehyksestä, joka tarkentui ja syveni itse opinnäytetyötä tehtäessä. Mentoroinnin yleisen teoreettisen viitekehyksen lisäksi näin tarpeelliseksi kartoittaa, mitä erityisteemoja tai painotuksia produktiin oli tarpeellista sisällyttää kristillisen ja seurakunnallisen viitekehyksen vuoksi. Käytännössä opinnäytetyön produkti on suurelta osin teoreettisen viitekehyksen rekonstruktioita oppaan kannalta mielekkäässä etenemisjärjestyksessä. Matkan varrella testasin myös valitsemiani kehittämistyön menetelmiä. Yksi merkittävä osa prosessia oli ohjaavan opettajan, vertaisopiskelijoiden ja työelämäohjaajan kanssa käymäni viestintä. Kiinteä yhteistyö tilaajan kanssa mahdollisti produktin mielekkään suunnittelemisen. Opinnäytetyöni esittelyn eli opinnäytetyöseminaarin merkitystä opinnäytetyön viimeistelyyn ei voi vähätellä.

Prosessin aikana perehdyin myös ISBN-tunnuksen hakuprosessiin, koska mentoroinnin oppaasta päädyttiin tekemään HELP ry:n virallinen, julkinen verkkojulkaisu. Tämän perehtymisen tuloksena HELP ry liittyi kustantajana ISBN-järjestelmään. Sovittiin myös tälle julkaisulle hankittavasta ISBN-tunnuksesta (ks. <http://isbn.kansalliskirjasto.fi>). Opinnäytetyön palauttamisen ja arvioinnin jälkeen opinnäytetyö tallennetaan Theseus-verkkokirjastoon sekä produkti HELP ry:n nettisivuille ISBN-tunnuksella varustettuna.

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni hyödynsin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä, vaikka opinnäytetyöni ei ole tutkimus vaan toiminnallinen opinnäytetyö. Tämän vuoksi opinnäytetyöni sisältää sekä raportti- että produktiosan. Produktiosasta tein sekä itsenäisen version että opinnäytetyön raporttiosan liitteen, jotta opinnäytetyön lukijan ei tarvitse erikseen alkaa etsiä produktia päästäkseen sisälle opinnäytetyöni kokonaisuuteen. Tilaajan näkökulmasta tämä oli myös mahdollista, koska produkti tulee olemaan joka tapauksessa vapaasti Internetissä saatavissa. Laadullisen tutkimuksen aineiston hakumenetelmiä ovat muun muassa haastattelu (lomakehaastattelu, teemahaastattelu tai avoin haastattelu), havainnointi (ilman osallistumista tai osallistuen) ja kirjalliseen materiaaliin perehtyminen. Tutkimushaastattelu on tiedonhankintahaastattelun alakategoria. Toinen alakategorioista on käytännön haastattelu. (Metsämuuronen 2008, 37–44.) Keskeisinä tutkimuksellisinä menetelminä opinnäytetyössäni käytin kirjalliseen materiaaliin perehtymistä sekä eri viiteryhmiä haastatteluita ja kyselyitä. Haastattelut ja kyselyt antoivat merkittävää tietoa, ajatuksia sekä ideoita produktin rajauksen ja painopistealueiden määrittämiseksi.

5.2 Teoreettisen viitekehyksen ja muiden menetelmien hyödyntäminen

Tässä opinnäytetyöraportin osassa käyn läpi opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen laatimisprosessia nimenomaan opinnäytetyön produktiosan kirjoittamisen näkökulmasta. Teen tämän siten, että kuvailen tietoperustan otsikkorakenteen mukaisesti lyhyesti tiedon merkitystä mentoroinnin oppaan laatimisvaiheessa sekä sen hyödyntämistä itse produktissa. Koska mentoroinnin tavoitteena on opastaa lukijaa myös laajaan kokonais käsitykseen mentoroinnin teoreettisesta taustasta, teoriaosuudet ovat melko kattavia. Oppaasta haluttiin tehdä myös sen kaltainen, että sitä pystyy hyödyntämään myös opiskelumielessä tai opiskelun tukena esimerkiksi mentorikoulutuksessa tai seurakuntatyöntekijöiden opiskelu- ja valmentautumisvaiheessa. Teoriataustan laajentamiseksi, esimerkiksi mentoriopiskelijan on

helppo mennä tiedon ”alkulähteille”, koska jokaisen teemaluvun lopussa on kyseisen luvun lähdeviitteet luettelomaisesti. Päädyin tähän ratkaisuun, koska toisaalta halusin lukijan pystyvän helposti jäljittämään lähteet ja toisaalta mahdollistaa oppaan jouhevan lukemisen ilman tekstissä olevia lähdeviittauksia. Kohtuullisen laajan teoretiedon tarve ilmeni selkeästi myös haastatteluissa ja kyselyissä. Yksi peruste teoreettisen viitekehysten laajalle hyödyn-tämistävän valinnalle oli se, että oppaan kohderyhmän tuntien, harvat lukijoista etsivät inter-netistä käsiinsä tämän opinnäytetyöni raporttiosan. Eli priorisoin tällaiset henkilöt opinnäy-tetyökokonaisuuden koostamisessa niiden henkilöiden edelle, jotka ovat niin teoriaorientoi-tuneita tiedonhakijoita, että päätyvät lukemaan opinnäytetyöni kokonaisuudessaan. Toi-saalta kannustan produktin johdanto-osassa lukijoita lukemaan opasta käsi kädessä sekä tämän opinnäytetyön raporttiosan että ”Mentorointi 4.0” -kirjan kanssa. Jokaisen teemaluvun yhteydessä on myös kaksi tai kolme henkilökohtaiseen pohdintaan johdattelevaa kysymystä sekä tilaa omille muistiinpanoille.

Tiedonhakua suorittaessani tutustuin useiden eri kirjastojen tietokantoihin sekä kirjastoissa käyden että internetin välityksellä. Käydessäni tietokannoissa tein asiasanahaut seuraavilla hakutermeillä: ”mentorointi”, ”mentori”, ”mentoring” ja ”mentor”. Näin tarpeelliseksi tehdä ha-kuja myös asiasanalla ”työnohjaus” määritellesäni työnohjauksen ja mentoroinnin rajapin-toja. Toisaalta tein sanahakuja myös termeillä ”seurakunta ja mentorointi” sekä ”church and mentor”. Näillä hauilla sain kartoitettua, minkälaista erityistietoa/-tarpeita seurakuntakon-tekstin ja hengellisyyden huomioiminen toi mentoroinnin yleistämään.

Suorittaessani asiasanahaut tallensin hakutulokset omiin dokumentteihini saatavuustietoi-neen, jotta löysin valikoidut lähteet helposti tutustuttuani tarkemmin kirja-/artikkeli-/e-mate-riaalilistoihin. Näin otin huomioon taloudellisen ja ajankäytöllisen tehokkuuden. Lähteiden käytössä priorisoin gradu- ja väitöskirjatasoiset tutkimukset etusijalle. Tämän lisäksi etsin ammatillisesti sovellettavaa tietoa erityisesti ammattikorkeakoulujen opinnäytetöistä. Suo-menkielisen kirjallisuuden lisäksi hyödynsin myös englanninkielistä materiaalia. Käytin sekä alkuperäislähteitä että myös luotettavuustasoltaan riittäviä toissijaisia lähteitä. Teoreettista viitekehystä valmistellessani tein laajan kartoituksen myös opiskelu- ja valmentautumisvai-heen mentorointiin liittyen. Kuten opinnäytetyön rajausta kuvatessani jo totesin, rajasin tuon aihealueen opinnäytetyön ulkopuolelle mahdollista uutta tutkimuksellista kehittämistyötä ajatellen. Parhaimmillaan opas saa joitakin seurakuntatyöntekijöitä kiinnostumaan mento-

roinnista niin paljon, että työntekijä hakeutuu seuraavaan järjestettävään mentorikoulutukseen tai innostuu hankkimaan itselleen mentorin tai mentorintiryhmän, jossa saa olla oppimassa yhdessä mentorin ja/tai toisten aktorien kanssa.

Tavoitteenani ei ollut tehdä haastatteluista ja kyselystä kattavaa analyysiä, koska tavoitteeni oli saada tällä tutkimuksellisella kehittämistyön menetelmällä syvän tutkimuksellisen analyysin sijasta mielekästä tietoa ja kirjoittamisideoita HELP ry:n tilaamaa produktia varten. Tämän vuoksi halusin toimia ajankäytöllisesti tehokkaasti ja tein analyysin sen tasoisesti kuin koin haastattelujen ja kyselyn tavoitteen mukaan mielekkääksi. Haastatteluista ja Webropol-kyselystä tekemäni analyysiä hyödynnän opinnäytetyössäni siten, että se näkyy tilatun produktin sisällössä sekä sisällön painotuksina ja viittauksina analyysiin että sopivina suorina lainauksina. Toisaalta kannustan opinnäytetyön produktiosan lukijoita tutustumaan myös tarkemmin tämän opinnäytetyön raporttiosan haastattelujen ja kyselyn analyysiosaan.

Oman ennakkoajatukseni mukaisesti mentoroinnin peruskäsitteiden ja -tiedon kirjoittaminen muodostui keskeiseksi osaksi produktin laatimista, koska myös tekemäni haastattelut tukivat vahvasti ennakkoajatustani. Perusteellisella käsitteiden määrittelyllä lukijalle muodostuu kuva mentoroinnista merkittävänä seurakuntatyöntekijän työkaluna. Erityisesti produktin kolme ensimmäistä teemalukua keskittyvätkin mentoroinnin käsitteen ja merkityksen avaamiseen. Toisaalta nämä luvut voivat auttaa lukijaa myös hahmottamaan omaa paikkaansa mentoroinnin kentällä.

Oppaan ensimmäinen teemaluku ”Mikä ihmeen mentorointi?” sisältää lyhyen yleiskuvauksen mentoroinnista. Avaan siinä mentoroinnin peruskäsitteen. Yksi kohderyhmän erityisluonteista on kristillinen hengellisyys ja sen vaikutus sekä työn tekemiseen että mentorointitilanteisiin. Tämän vuoksi halusin kartoittaa hiukan kristillisessä kirjallisuudessa ja tutkimuksessa esiin nousevia mentoroinnin näkökulmia. Seurakuntatyöntekijän työtä ohjaavat myös teologiset periaatteet. Tämän vuoksi perehdyin myös hiukan siihen, miten mentorointi nousee esille teologisessa kirjallisuudessa ja mitkä Raamatun periaatteet ja mallit tukevat mentoroinnin ajatusta. Toisaalta halusin huomioida kohderyhmän hengellisen ulottuvuuden oppaan laatimisessa myös siten, että jokaisen teemaluvun yhteydessä on jokin kyseiseen teemaan kohdistuva tai sen käsittelemiseen rohkaiseva raamatunkohta.

Oppaan toinen teemaluku ”Missä mentorointi avuksi?” käsittelee mentoroinnin tavoitteita. Jaottelin tavoitteet kahteen pääluokkaan eli ammatilliseen kasvuun tai työuralla etenemiseen keskittyviin tavoitteisiin ja työhyvinvointiin, ongelmanratkaisuun ja hiljaisen tiedon jakamiseen keskittyviin tavoitteisiin. Luvun lopussa haastan lukijaa tekemäni kuvion ”Mentoroinnin keskeisimpiä tavoitealueita” avulla pohtimaan omia tavoitteitaan mentoroinnin suhteen.

Oppaan kolmannessa teemaluvussa ”Kuka mentoroi ja ketä?” teen mentorin ja aktorin käsitteen määrittelyä roolien, rooli-dotusten ja oppimisen näkökulmista. Mentorin roolia käsitelen suhteessa organisaatioon, aktiivisuus-passiivisuus-akseliin sekä ohjaavuus-kannustavuus akseliin. Tässä luvussa nostan esille myös haastattelussa esiin nousseet ajatukset toimivasta mentorointisuhteesta sekä mentorin valintakriteereistä. Nämä tuovat konkreettista kontaktipintaa helluntaiherätyksen seurakuntakenttään.

Teemaluku 4 käsittelee kysymystä ”Millainen mentorointi toimii?” Tässä luvussa keskityn erilaisten nykyaikaisten mentorointimallien esittelyyn, jonka tärkeys tuli esille sekä tietoperustan laatimisen yhteydessä että tekemissäni haastatteluissa ja kyselyissä. Erilaisten mentorointimallien esittely oli produktin kannalta tärkeää, koska tällä hetkellä vallalla oleva perusajatus mentoroinnista seurakuntakentässä korostaa keskeisesti pääasiassa kahdenkeskeistä seniori-juniorimallin mentorointia. Haastattellessani huomasin, että juuri erityyppiset mentoroinnin mallit kiinnostivat haastateltavia. Erityisesti ajatuksen vertaismentoroinnista ja ryhmämentoroinnista koen merkittäviksi virtuaalimentoroinnin esittelemisestä puhumatta. Virtuaalimentorointi voikin nousta merkittäväksi työkaluksi seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa, koska seurakuntatyöntekijät asuvat hajaantuneina ympäri Suomea. Virtuaalimentoroinnin nostin oppaassa lyhyesti esille, mutta kannustin asiasta kiinnostuneita lukemaan myös aiheeseen liittyvää lisämateriaalia. Liitin tähän lukuun kaksi kuviota, joita lukijan tulee pohtia. Toinen käsittelee mentoroinnin eri sukupolvien tunnuspiirteiden vaikutusta mentorointitavan valintaan ja toinen mentorointimallien ”plussia ja miinuksia”. Jälkimmäisen pohdintatehtäväkuvion laadin itse.

Oppaan teemaluku 5 käsittelee mentorointiprosessia vastaten kysymykseen ”Miten mentorointiprosessi luodaan?” Selkeä mentorointiprosessin käsittely yhdessä mentoroinnin tavoitteiden ja mallien kanssa auttaa oppaan lukijaa miettimään mentorointia konkreettisella tasolla joko mentorin, aktorin tai molempien näkökulmasta. Tutustuttuani opinnäytetöihin,

jotka löytyivät asiasanalla ”mentor” tai ”mentorointi”, huomasin mentoroinnin selkeän linkitymisen perehdyttämismenettelyyn. Tämän vuoksi pohdin myös tätä mentoroinnin toisaalta osa-alueita ja toisaalta rajapintaa lyhyesti teoreettista viitekehystä kirjoittaessani. Tutustuin mentorointiin sukupolvenvaihdostilanteissa, koska seurakuntatilanne ”hengellisenä perheenä” voi joissain tilanteissa muistuttaa perheyhtymän sukupolvenvaihdostilanteita vahvuuksineen ja heikkouksineen. Mentoroinnin oppaassa painotin perehdytysmentorointia, ongelmanratkaisumentorointia, ammatillisen kasvun mentorointia, työhyvinvointimentorointia, uramentorointia sekä hiljaisen tiedon mentorointia. Tätä aihealuetta käsitellessäni halusin kannustaa lukijaa perehtymään mentoroinnin oppaan lisäksi helluntaiseurakuntien työhyvinvointiin ja kriisitilanteissa toimimiseen liittyviin virallisiin julkaisuihin. Laadin tätä lukua varten oppaaseen teoretisen tiedon valossa liitteen, jossa on konkreettisia lomakepohjia mentorointiprosessia varten.

Vuorovaikutus- ja ohjausteeman nostin oppaan teemaluvuksi 6. Halusin nostaa mentoroinnin suhteen muihin ohjauksen muotoihin, koska mentoroinnin käsite ei ole alan kirjallisuuden mielestä kovin yksiselitteinen hahmotettavaksi. Toisaalta halusin nostaa teeman esille, koska opinnäytetyön tilaajalla on myös nimettyjä työnohjaajia, joiden käyttämisestä se suosittelee. Ajattelenkin, että HELP ry:n hallituksen ja työnohjaajien kannalta on mielekästä olla tietoinen juuri näistä rajapinnoista, koska niillä on merkitystä esimerkiksi mentoroinnin ja työnohjauksen markkinoinnissa. Tämä jaottelu ei tule oppaassa vahvasti esille, mutta hiukan nostan teeman kuitenkin, jotta oppaan lukija voi miettiä, sopiiko hänen tilanteeseensa enemmän mentorointi- vai työnohjausprosessi tai kenties joku muu ohjauksen muoto. Toisaalta erilaisten ohjaustapojen esiin nostaminen tukee myös ajatusta mentoroinnin tilannekohtaisesta ohjaustyylin valitsemisesta aktorin parhaaksi. Tässä oppaan luvussa nostin esille myös Onnimaan antamia ohjaustyön käytännön vinkkejä. Näiden vinkkien avulla halusin kannustaa lukijaa käytännössä harjoittelemaan vuorovaikutustilanteita jonkun kanssa.

Oppaan viimeinen teemaluku käsittelee lyhyesti ”Kansainvälisyyden erityiskysymyksiä”. Tässä luvussa annoin erityisen painoarvon tekemälleni asiantuntijakyselylle, koska sain siihen todella ammattimaisesti laadittuja vastauksia. Tällaista tietystä voi asiantuntijoilta odottaa. Tämän luvun pohdintatehtävässä otin huomioon sen, että osa lukijoista työskentelee lähetys- tai kehitysyhteistyössä ja osa puolestaan toimii työnantajan/lähettäjän roolissa suhteessa edellä mainittuihin.

Oppaan lopussa haluan haastaa lukijat uudelleen miettimään oppaan peruskysymystä ”Mentori, aktori vai molempia?” Uskonkin, että tuohon kysymykseen on oppaan lukemisen jälkeen helpompi vastata kuin ennen oppaan läpi käymistä. Samalla kannustan lukijaa jatkamaan määrätietoisesti askel askeleelta kohti mentorointiprosessia tai siihen kannustamista.

Sekä teoreettisessa viitekehyksessä että kyselyiden ja haastattelujen koosteissa nousi esiin sellaisia asioita ja teemoja, joita en pystynyt hyödyntämään opasta laatiessani. Rajausta oli siis pakko tehdä, jotta oppaasta tulee toimiva ja riittävän hyvin hahmotettava kokonaisuus. Toisaalta rajausta oli mielekästä tehdä myös sellaisten teemojen tai ideoiden suhteen, joita tulisi säännöllisesti pystyä päivittämään. Tämän vuoksi osa teemoista tulee saamaan vielä julkisuutta tämän opinnäytetyön tiimoilta järjestettävissä koulutuksissa. Toisaalta HELP ry:n nettisivuille kannattaa jatkaa mentoroinnin kokonaisuuden kehittämistä.

5.3 Produktin jalkauttamissuunnitelma

Opinnäytetyön prosessin aikana laadin opinnäytetyön ja erityisesti sen produktiosan eli mentorointiin liittyvän oppaan jalkauttamisprosessin. Olen käynyt jalkauttamisprossin läpi yhdessä tilaajan kanssa. Se on myös hyväksytty HELP ry:n hallituksessa. Seuraavissa kappaleissa on lyhyt kuvaus jalkauttamisprosessista, jonka olen kuvannut myös tilaajan hallituksen kokouksen pöytäkirjassa 3/2015.

Opinnäytetyön liitteenä olevaan tuotteeseen voidaan vielä tehdä pieniä tarkennuksia opinnäytetyöprosessin jälkeen, jos tilaaja näkee sen tarpeelliseksi. Tuote tallennetaan internetiin heti, kun ISBN-tunnus on saatu. Tuote esitellään artikkelin tai uutisen muodossa HELP ry:n jäsentiedotteessa, helluntaiseurakunnan johdon ja työntekijöiden sisäisessä Paimen Plus -lehdessä, Kirkon Alat ry:n lehdessä sekä helluntaiseurakuntien Ristin Voitto -lehdessä mahdollisimman pian julkaisemisen jälkeen. (Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry 2015.)

Tämän lisäksi opinnäytetyö tuotteineen toimitetaan helluntaiherätyksen työntekijöitä kouluttavan oppilaitoksen kirjastoon sekä tarpeen mukaan myös opetuksessa hyödynnettäväksi materiaaliksi. Produktin linkkiä markkinoidaan mielekkäästi myös sosiaalisessa mediassa.

Mentoroinnista tehdään mahdollisesti esite herätysliikkeen juhannusjuhille työntekijöille jaettavaksi esimerkiksi työntekijöiden tapaamisen yhteydessä. Opinnäytetyö esitellään lyhyesti helluntaiherätyksen työntekijöiden vuosittaisessa kokoontumisessa puheenvuoron ja työntekijöille jaettavan kirjallisen tiivistelmän muodossa sekä valkokankaalle tehtävässä powerpoint-esityksessä. (HELP ry 2015.)

Seurakuntien työntekijöiden maakunnallisille koulutuspäiville tarjotaan mahdollisuutta saada aiheen esittelijä/kouluttaja paikan päälle jakamaan tietoa mentoroinnista ja sen mahdollisuuksista. Julkaisu toimitetaan seurakuntien vanhimmistoille ja hallituksille, työntekijöille, HELP ry:n jäsenille, HYY-yhdistyksille, Kirkon Alat ry:lle sekä Ison Kirjan opettajakunnalle pdf-muodossa. (HELP ry 2015.)

6 POHDINTAA JA ARVIOINTIA

Tämän opinnäytetyönraportin kahdessa viimeisessä luvussa pohdin ja arvioin sekä opinnäytetyön prosessia, raportti- ja produktiosaa sisältöineen sekä seurakuntatyöntekijän mentoroinnin tulevaisuuden suuntaviivoja. ”Mentori, aktori vai molempia?” -opinnäytetyöproduktin esipuhe alkaa näin: ”Voi olla, että tämä opinnäytetyö haastaa lukijaansa kysymään alussa mainittua kysymystä ainakin itseltään. Toivon tuon kysymyksen tärkeyden tiedostamisen lisääntyvän erityisesti seurakuntatyöntekijöiden parissa tämän oppaan kautta. Tämän oppaan tarkoitus on auttaa sinua myös vastaamaan tuohon kysymykseen, pohditpa sitä omasta tai jonkun toisen näkökulmasta.” Toivon siis, että opinnäytetyöni tuotteineen saa aikaan mentoroinnin pohdintaa lukijassa, hänen seurakuntakontekstissaan sekä koko helluntaiherätyksessä.

Opinnäytetyöoppaassa kerrotaan opinnäytetyön arvioitavat osa-alueet. Ensimmäiseksi arvioidaan työn tärkeyttä ammattialalle eli aiheen ajankohtaisuutta ja kiinnostavuutta, oman aihepiirin kehittämistarpeiden tunnistamista, työn sovellusarvoa tilaajalle, työn merkitystä ammattialalle sekä työn kriittistä arviointia. Toiseksi arvioidaan tiedon ja taidon tuottamista eli tietolähteiden monipuolista hyödyntämistä, tehtävänasettelun selkeyttä ja rajaamisessa onnistumista sekä menetelmän osaamista. Kolmas arvioitava osa-alue on työn ulkoasu ja

luettavuus, jolloin tarkastellaan työn ulkoasun ja rakenteen selkeyttä, muotoilun huolellisuutta sekä kykyä kirjoittaa hyvää ja selkeää asiantuntijatekstiä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014. Opinnäytetyöopas, 17–19.)

Koko opinnäyteprosessin ajan olen pyrkinyt kriittiseen itsearviointiin sekä tutkivaan asenteeseen. Opinnäytetyöni ajankohtaisuus ja kiinnostavuus tulevat ilmi erityisesti tämän raportin luvussa 2 sekä tilaajan antamassa arvioinnissa. Opinnäytetyön raporttiosan ja produktiosan tekeminen kulkivat käsi kädessä. Tämä linkittymisen jatkumo näkyi hyvin opinnäytetyön päiväkirjassani. Prosessin aikana suorittamani haastattelutilanteet olivat luontevia ja onnistuivat niille asettamieni tavoitteiden näkökulmasta. Haastateltavat ja kyselyihin vastanneet vaikuttivat motivoituneilta ja näkivät aiheen erittäin merkittäväksi. Haastattelut toimivat myös itselleni mielenkiintoisina ja opettavaisina vuorovaikutustilanteina.

Opinnäytetyön prosessin aikana oli mielenkiintoista lukea asiantuntevaa lähdemateriaalia mentorointiin liittyen. Toisaalta mentorointi aiheena on vallannut alaa tieteellisessä tutkimuksessa pro gradu -tasolla niin paljon, että mielenkiintoisia lähteitä jäi vielä lukematta. Toisaalta myös keräämäni haastattelu- ja kyselyaineistot olisivat antaneet tilaa monenlaisille mielenkiintoisille analyyseille ja tutkimukselle. Aineiston käyttöluupa on kuitenkin kysytty ainoastaan tätä tutkimuksellisia metodeja hyödyntävää toiminnallista opinnäytetyötä varten eikä aineistoa saa käyttää muuhun tarkoitukseen ilman kyselyyn osallistuneiden ja haastateltavien erillislupaa. Haastattelut ja kyselyt tukivat hyvin opinnäytetyön kirjallisuuden kautta saatua laajaa teoriapohjaa nimenomaan produktin sisällön painopisteiden valinnassa ja toisaalta kohdennettujen esimerkkien saamiseksi.

Prosessin aikana pohdin paljon merkittävien teemojen jalkauttamisen merkitystä. Jos jalkauttaminen tapahtuu hyvin, tämän tyyppiset opinnäytetyöt voivat parhaimmillaan olla vaikuttajia yksilöiden ja yhteisöjen oppimisessa ja kasvamisessa. Mikäli opinnäytetyö kuitenkin jää vain netissä olevaksi verkkojulkaisuksi, jota kukaan ei löydä, vaikuttavuus jää todella pieneksi. Opinnäytetyöni tekemisen aikana olen huomannut selkeää kiinnostusta aiheetta kohtaan seurakuntatyöntekijöiden puolelta. Olen saanut tavalla tai toisella opinnäytetyöhön linkittyneet tahot ja henkilöt innostumaan asiasta ja julkaisun laatimiseen panostamisesta. Uskonkin, että HELP ry:n kanssa laatimamme jalkauttamissuunnitelman ansiosta tämä julkaisu ei jää vain nettiin ”pölyttymään”. Opinnäytetyön tekemisen prosessi onnistui sekä prosessin kulun ja tilaajayhteistyön näkökulmista huolimatta siitä, että alun perin kuudeksi

kuukaudeksi ajateltu projektin pituus lyheni viideksi kuukaudeksi valmistumisaikatauluni muuttumisesta johtuen Jos jalkauttamisprosessi onnistuu sekä sisällöllisesti, metodillisesti että aikataulullisesti yhtä hyvin kuin tämä opinnäytetyöprosessi, luvassa on monta mielenkiintoista oppimis- ja kasvutarinaa helluntaiseurakuntien työntekijöiden keskuudessa.

Kehittämishaasteena prosessin näkökulmasta näen sen, että opinnäytetyön raporttiosan ja produktin välinen keskustelu olisi voinut olla vielä konkreettisemmin huomioituna oppaan rakenteissa. Linkittyneisyys kyllä näkyy selkeästi, mutta mielestäni juuri sen vuoksi raportin ja produktin päällekkäisyys olisi voinut olla vähäisempää. Aikataulun vuoksi kahden täysin eri metodeilla kirjoitetun teoriasisällön kirjoittaminen ei kuitenkaan ollut mahdollista. Ja toisaalta jo aikaisemmin perustelen tekemääni valintaa kohderyhmän näkökulmasta. Niinpä pidän nykyistä ratkaisua riittävän toimivana, vaikka oppaan lukija olisi aiheesta niin kiinnostunut, että tutustuisi huolella myös raporttiosaan. Uskon kuitenkin, että ei ole realistista ajatella, että kovin monet seurakuntatyöntekijät lukevat tätä opinnäytetyön raporttiosaa. Tämän vuoksi halusimme tilaajan kanssa sovitusti tehdä oppaasta omaa pohdintaa ja mentorointiprosessin suunnittelemista tukevan oppikirjamaisen (eli teorialtaan vahvan) julkaisun. Myös haastattelu- ja kyselymateriaalit tukivat tätä ratkaisua.

Uskon tämän opinnäytetyöprosessin olevan ikään kuin lähtölaukaus suuremmalle kokonaisuudelle. Toivon, että keskustelu mentoroinnista lisääntyy ja saa uusia suuntia. Toisaalta tulen erityisesti tulevan vuoden aikana pitämään mentoroinnin teemaa esillä yhdessä HELP ry:n hallituksen kanssa helluntaiseurakuntien työntekijöiden parissa. Mielestäni olisi myös hyvä jatkaa mentorointiin keskittyvien hankkeiden, projektin ja tutkimuksellisen kehittämistä helluntaiseurakunnissa edelleen. Potentiaalisia aihepiirejä olisivat esimerkiksi tämän opinnäytetyön ulkopuolelle tietoisesti rajatut teemat vapaaehtoistyöntekijöiden mentorointi ja seurakuntatyön valmentautumisvaiheen mentorointi. Näissä molemmissa olisi mielestäni hyvät ainekset vaikka erillisten opinnäytetöiden tekemiselle. Uskon niille olevan kysyntää luontevasti esimerkiksi HELP ry:n sekä sen yhteistyöoppilaitoksen ja seurakuntien puolelta. Toisaalta yksi yleisempi yhteiskunnallisesti merkittävä tutkimusteema ammattikasvatuksen näkökulmasta olisi myös vuorovaikutus virtuaalimentoroinnissa.

Ennen kuin esittelin opinnäytetyöni opinnäytetyöseminaarissa, pyysin työelämäohjaajaa antamaan kehittämisajatuksensa opinnäytetyön suhteen. Pienten tarkennustoiveiden ja opin-

näytetyöseminaarissa saamieni palautteiden pohjalta viimeistelin opinnäytetyöni loppuarviointia varten. Lopullinen tilaajan arviointi on tämän opinnäytetyö raportin lopussa. Tavoitteenani on ollut huomioida tilaajan ajatukset produktiosassa ennen opinnäytetyön loppuarviointia niin hyvin, että opinnäytetyön liitteenä oleva produkti ei enää sisältäisi varsinaisia muutostarpeita tilaajan puolelta. Tilaajan edustaja arvioi produktia tilaajan hyötynäkökulmasta. Toisaalta tilaajan edustajalla on myös kokemusta mentorina ja työnohjaajana toimimisesta sekä hänellä on myös Johtamisen erikoisammattitutkinto. Tämän vuoksi hänen arviointinsa toimii osaltaan myös asiantuntija-arviointi. Olen erittäin tyytyväinen opinnäytetyöni viralliseen tilaaja-arviointiin, joka kertoo opinnäytetyömatkani onnistumisesta!

Tilajatahon kirjallinen arvio

Katri Latokangas on työstänyt hyvän ja laadukkaan oppaan mentoroinnista osana opinnäytetyötään.

Olen ollut alusta lähtien mukana keskustelemassa Katri Latokankaan opinnäytetyön tavoitteista ja osallistunut työn seurantaan prosessin aikana. Katri Latokangas on osoittanut opinnäytetyötä tehdessään erityistä kykyä fokusoida kokonaisuuden kannalta olennaisiin asioihin ja kiteyttää mentoroinnin ydin ymmärrettäväksi toimintaprosesseiksi. Valmistunut ”Mentori, aktori vai molempia? Opas seurakuntatyöntekijöille” on ajankohtainen ja Suomen helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointia edistävä julkaisu, kuten myös opinnäytetyö kokonaisuudessaan. Uskon julkaisusta olevan hyötyä myös muille kirkkokunnille sekä Suomen rajojen ulkopuolella lähetys- ja kehitysyhteistyötehtävissä työskenteleville. Opinnäytetyötä valmistellessaan Katri Latokangas teki työlleen aikataulun ja pitäytyi siinä osoittaen siten kykyä itsenäiseen suunnitelmalliseen työskentelyyn ja hyvään ajankäytön hallintaan. Työn edetessä Katri Latokangas tiedotti tilajatahon eli Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n hallitukselle säännöllisesti prosessin etenemisestä ja haki sopivalla tavalla ohjausta ja tukea työn eteenpäin viemiselle. Samoin hän esitteli ansiokkaasti työn yhteenvedon ja alisti sen asianmukaisella tavalla tilajatahon hyväksyttäväksi.

Kaiken kaikkiaan Katri Latokangas on valmistellut seurakunnan työntekijöiden kannalta keskeisen työkalun työhyvinvoinnin edistämiseksi ja on myös sitoutunut edistämään valmistuneen oppaan implementointia helluntaiherätyksessä.

Suosittelen lämpimästi Katri Latokankaan tekemän opinnäytetyön hyväksymistä kiitettävien arvosanoin.

Tampereella 27.5.2015
Petteri Arasalo
HELP ry puheenjohtaja

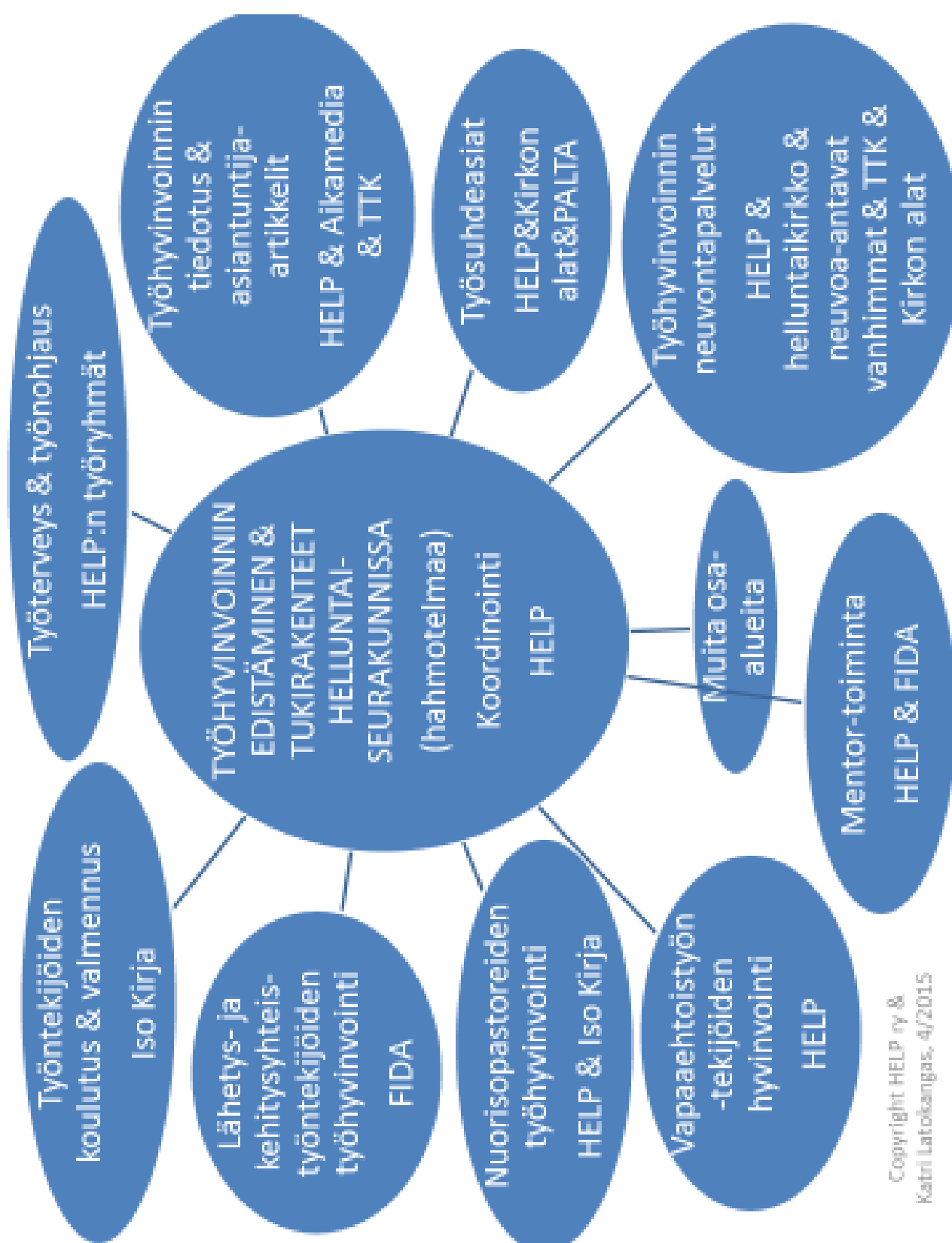
LÄHTEET

- Anthony, Michael 2001. Mentoring. Teoksessa *Evangelical Dictionary of Christian Education*. Anthony, M. & Benson, W. & Eldridge, D. & Gorman, J. (toim.). Grand Rapids: Baker Book House Company.
- Asikainen, Päivi 2011. Lähetystyöntekijöiden jaksaminen. Työyhteisön tuen merkitys Fida Internationalin lähetystyöntekijöiden työssä jaksamiselle. Käytännön teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: University of Wales / Iso Kirja -opisto.
- Fontana, Andrea & Frey, James H. 2005. The Interview. Teoksessa *Neutral Stance to Political Involvement*. Teoksessa Denzin, NK & Lincoln, YS (toim.). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage Publications, 695–728.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Toom, Auli & Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.). *Hiljainen tieto tietämisestä, toimimisesta, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 203–220.
- Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry 2014. Yhdistyksen säännöt. Viitattu 13.5.2015 <http://www.helpry.com/saannot.html>
- Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry 2015. Hallituksen kokouksen 3/2015 (4.5.2015/13&10) pöytäkirja.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2012. Tutki ja kirjoita. 15.–17. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirviniemi, Antti & Katto, Usko & Kyyhkynen, Tapio & Marjeta, Voitto & Vehniäinen, Kauko 2013. *Helmet – helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisissä*. Suomen Helluntaikirkon julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Hirvonen, Pekka 2004. Mentorointi perheyriyten sukupolvenvaihdoksessa osaamisen siirtämiskeinona. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014a. *Opinnäytetyöopas – Perustutkinto*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.4.2015 <https://wiki.humak.fi/pages/viewpage.action?pageId=2984101#>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014b. *Opinto-opas 2014–2015*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.4.2015 http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/07/humak_opinto-opas_2014_2015_web_0.pdf
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015. *Yhteisöpedagogin työ on ihmisläheistä*. Viitattu 31.3.2015. <http://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/>
- HYRY 2015. *Helluntaiherätys on karismaattinen ja ulospäin suuntautunut herätysliike*. Viitattu 13.5.2015 <http://www.helluntaiseurakunnat.fi/helluntaiheratys>
- Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. *Mentoroinnin monet kasvot*. Helsinki: Yrityskirjat.
- Keskinen, Soili 2015. *Työnohjaus, sparraus, mentorointi ja coaching esimiestyössä*. Viitattu 31.3.2015 <http://www.suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/keskinen.html>
- Kivikangas, Raimo (toim.) 2015. *Seurakuntaopas 2015*. Keuruu: Aikamedia.

- Krallmann, Günter 1992. *Mentorin for Mission – a Handbook on Leadership Principles Exemplified by Jesus Christ*. Hong Kong: Jensco Ltd.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- Latokangas, Katri 2015a. Syyspäivien satoa. Artikkelilehdessä *Paimen Plus* 1/2015. Keuruu: Aikamedia.
- Latokangas, Katri (toim.) 2015b. *Polku - Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen*. HELP ry:n julkaisuja 1/2015. Julkaistaan kesäkuussa 2015.
- Lehmuskoski, Anna 2014. Monet poisjäämisen polut. Helluntaiherätyksen pastorien kokemuksia työstä poisjäämisestä. HELP ry:n teettämän kyselyn analyysin hallitukselle 14.9.2014 toimitettu, julkaisematon versio.
- Leppisaari, Irja & Tenhunen, Marja-Liisa 2007. e-Mentoroinnin mahdollisuudet ja haasteet yritysten henkilöstön kehittämisessä. Teoksessa Saari, Seppo & Varis, Tapio 2010, *Ammatillinen kasvu – Professional Growth – Professori Pekka Ruohotien juhlakirja*. Hämeenlinna: Tampereen Yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, , 211–223.
- Leskelä, Jori 2010. *Mentorointi ja ammatillinen kasvu*. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 164–190.
- Mattila, Elina 2008. *Organisaatorajat ylittävä urataitomentorointi : tarkastelussa Suomen ekonomiliiton mentorointiohjelma*. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitoksen Pro gradu -tutkielma. Sefen raportteja 2/2008. Helsinki: Suomen Ekonomiliitto.
- Mattila, Kati-Pupita 2007. *Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Metsämuuronen, Jari 2008. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mutanen, Sanna 2005. *Mentoroinnin avulla lasikatkon läpi?: tutkimus mentoroinnin merkityksistä naisten urakehitykselle*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteen laitos.
- Mäkinen, Jooram 2012. *Johtaminen lähetyskentillä – Fida Internationalin aluepäällikköjen johtaminen alaisten näkökulmasta tarkasteluna*. Käytännön teologian pro gradu -tutkielma (Diakonia ja kehitysyhteistyö). Keuruu: University of Wales / Iso Kirja -opisto.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. *Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro oy.
- Onnismaa, Jussi 2007. *Ohjaus ja neuvontatyö – Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: Gaudeamus Kirja, Yliopistokustannus University Press Finland.
- Pesonen, Marja 2010. *Mentorointi*. Viitattu 7.4.2015 http://www.helsinki.fi/teol/tdk/pdf/opiskelu/lomakkeet/Rekry/Marja%20Pesonen_mentorointiesitelm%C3%A4.pdf
- Puusa, Anu 2011. *Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä*. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) 2011. *Menetelmäviidakon raivaajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, JTO-Palvelut Oy, 73–87.

- Rajalin, Minna & Kaunismaa, Pekka 2013. Vertaisuutta verkossa – Humanistisen ja kasvatustalan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 29, 2013. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.3.2015 http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak_emessi04.pdf
- Roponen, Seppo 1998. Digitaalisen vuorovaikutuksen evoluutio. Teoksessa Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä Anna-Maija (toim.) 1998, Sosiaalinen vuorovaikutus – Rauni Myllyniemen juhlakirja. Helsinki: Otava, 288–306.
- Rovio, Esa & Tunkkari-Eskelinen, Minna 2010. Työnohjaus ja mentorointi keskusteleavan organisaation toiminnan kehittämisessä. Teoksessa: Juuti, Pekka & Rovio, Esa (toim.). Keskusteleva johtaminen. Helsinki: Otava, 118–131.
- Smith, Fred Sr 1999. Leading with Integrity – Competence with Christian Character. The Pastor's Soul Series. Minneapolis, Minnesota: Bethany House Publishers.
- Stanley, Paul D. & Clinton Robert J. 2007. Mentorointisuhteet: yhteyden kautta hengelliseen kasvuun. Teos: Connecting: the mentoring relationships you need to succeed in life. Suomentanut Merja Jauhainen. Tampere: Nokia Missio kustannus.
- Suomen Coaching-yhdistys 2015. Mitä Coaching on? Viitattu 31.3.2015 <http://www.coaching-yhdistys.com/mita-coaching-on>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Toivanen, Teuvo (toim.) 2014. Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin. Iso Kirja -opiston ja HELP ry:n julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Toom, Auli 2008. Hiljaista tieto vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Toom Auli, Onnismaa Jussi, Kajanto Anneli (toim.). Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 33–58.
- Totro, T. 2003. Työnohjaus ja mentorointi. Teoksessa Huhta, E., Poutiainen, M., Totro, T. & Turunen, R. (toim.). Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 231–254.
- Turunen, Raimo & Poutiainen, Matti 2003. Johtaminen seurakunnassa. Teoksessa Huhta, E., Poutiainen, M., Totro, T. & Turunen, R. (toim.). Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 13–28.
- Tuuri, Pirjo 2003. Mentorointitoiminnan merkitys mentorille ja integriteetin kehittymiselle. Pro gradu -tutkielma. Tiivistelmä. Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteen laitos. Viitattu 16.5.2015 <http://tampub.uta.fi/handle/10024/91105>
- Varto, Juha 2003. Tietäminen toiminnallisessa tutkimuksessa. Teoksessa Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITE 1: TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN & TUKIRAKENTEET HELLUNTAISEURAKUNNISSA



LIITE 2: SÄHKÖPOSTIKYSELY 1

Rauhantervehdys mentori!

Olet käynyt Isossa Kirjassa järjestetyn HELP ry:n mentorikoulutuksen joitakin vuosia sitten. Tämän vuoksi lähetän Sinulle tämän sähköpostikyselyn. HELP ry on edelleen kehittämässä mentoritoimintaa herätysliikkeessämme. Osana tätä kehittämistyötä olen tekevässä Mentoroinnin opasta seurakuntatyöntekijöiden (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät) tueksi Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon opinnäytetyönäni. Toivon saavani koulutetuilta mentoreilta ajatuksia mentoroinnista herätysliikkeessämme tuota opasta laatiessani.

Mentoroinnin käsite lyhyesti opinnäytetyöni näkökulmasta:

Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille eli 'mentoroitavalle'. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: 1) Parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), 2) Ryhmämentorointi (eli useampi aktori muodostaa ryhmän, joka on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai "kaksi ryhmää mentoroi toinen toistaan"), 3) Seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), 4) Vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin "rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana") ja 5) Käänteismentorointi (eli "tavoitteena on, että kokenut konkari oppii"). (Kupias & Salo: Mentorointi 4.0.)

Käsittelen vastausmateriaalin ehdottoman luottamuksellisesti ja käytän sitä vain tätä opinnäytetyötä varten. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei tule paljastumaan opinnäytetyössäni.

Vastaathan alla oleviin kysymyksiin mahdollisimman pian, viimeistään 5.5.2015, kiitos! Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan pieni palkinto.

Siunattua kevätaikaa toivottaen,

Katri Latokangas, 040 5170343
Yhteisöpedagogiopiskelija (Humanistinen ammattikorkeakoulu)
HELP ry:n hallituksen jäsen (sihteeri)

- 1) Nimi ja yhteystiedot
(ainoastaan opinnäytetyön tekijän tietoon mahdollisia opinnäytetyön tarkentavia kysymyksiä ja arvontaa varten)

- 2) Montako mentori-aktori suhdetta sinulla on ollut mentorikoulutuksen jälkeen?
Kuvaile mentorointitilanteita / -prosesseja.

- 3) Onko sinulla kokemusta ryhmämentoroinnista? Jos on, kuvaile ryhmämentorointitilanteita/-prosesseja.

- 4) Mikä on mielestäsi keskeisintä seurakuntien työntekijöiden mentoroinnissa
 - a) seurakuntatyössä Suomessa?
 - b) lähetys- tai kehitysyhteistyössä ulkomailla?

- 5) Mitä ja millaisia työtilanteita / teemoja / aiheita seurakunnan työntekijöiden mentoroinnin aikana on noussut esille
 - a) seurakuntatyössä Suomessa?
 - b) lähetys- tai kehitysyhteistyössä ulkomailla?

- 6) Mitkä työtilanteet / teemat / aiheet näkisit merkittäviksi käydä läpi mentorointiprosessin aikana? Perustelethan vastauksesi.

- 7) Mitkä asiat koet tärkeiksi toimivalle mentorointisuhteelle?

- 8) Mitä näkisit välttämättömäksi tai erittäin hyödylliseksi sisällöksi seurakunnan työntekijöitä (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät) varten tehtävässä mentoroinnin kirjallisessa PDF-muotoisessa oppaassa?

- 9) Mitä olet itse oppinut mentorina mentorointitilanteidesi aikana / kautta?

- 10) Mitä muuta haluaisit sanoa mentorointiin liittyen?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 3: SÄHKÖPOSTIKYSELY 2

Hei!

Lähetän sinulle tämän sähköpostin, koska olet juuri sopiva lähetys- ja kehitysyhteistyötekijöiden ohjaamisen asiantuntija. Haluan konsultoida sinua Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon opinnäytetyötä tehdessäni, koska haluan kuulla ajatuksiasi liittyen tulevien ja/tai nykyisten lähetys- ja/tai kehitysyhteistyötekijöiden mentorointiin. HELP ry on edelleen kehittämässä mentoritoimintaa herätysliikkeessämme. Osana tätä kehittämistyötä olen tekevässä Mentoroinnin opasta seurakuntatyöntekijöiden (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyötekijät) tueksi. Siinä siis syy tähän sinulle lähettämäni kyselyyn.

Mentoroinnin käsite lyhyesti opinnäytetyöni näkökulmasta:

Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: 1) Parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), 2) Ryhmämentorointi (eli useampi aktori on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai ”kaksi ryhmää mentoroi toinen toistaan”), 3) Seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), 4) Vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin ”rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana”) ja 5) Käänteismentorointi (eli ”tavoitteena on, että kokenut konkari oppii”). (Kupias & Salo: Mentorointi 4.0.)

Käsittelen vastausmateriaalin ehdottoman luottamuksellisesti ja käytän sitä vain tätä opinnäytetyötä varten. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei tule paljastumaan opinnäytetyössäni. Vastaathan alla oleviin kysymyksiin mahdollisimman pian, viimeistään 5.5.2015, kiitos! Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan pieni palkinto.

Siunattua kevätaikaa toivottaen,
Katri Latokangas, 040 5170343
Yhteisöpedagogiopiskelija (Humanistinen ammattikorkeakoulu)
HELP ry:n hallituksen jäsen (sihteeri)

- 1) Nimi ja yhteystiedot
(ainoastaan opinnäytetyön tekijän tietoon mahdollisia opinnäytetyön tarkentavia kysymyksiä ja arvontaa varten)
- 2) Mikä on mielestäsi keskeisintä mentoroinnissa lähetys- tai kehitysyhteistyössä ulkomailla? Vastaathan perustellen.
- 3) Mitä ja millaisia työtilanteita / teemoja / aiheita arvelisit nousevan esille mentoroinnin aikana lähetys- ja/tai kehitysyhteistyössä ulkomailla? Vastaathan perustellen.
- 4) Mitä näkisit välttämättömäksi tai erittäin hyödylliseksi sisällöksi seurakuntien työntekijöitä - mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyötekijät - varten tehtävässä mentoroinnin kirjallisessa PDF-oppaassa? Vastaathan perustellen.
- 5) Mitä muuta haluaisit aiheen tiimoilta mainita?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 4: WEBROPOL-KYSELY

Keväinen tervehdys!

Olet pian valmistumassa seurakuntatyöhön ja/tai lähetys-/kehitysyhteistyötehtäviin valmistavasta koulutuksesta. Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry on kehittämässä herätysliikkeemme mentoritoimintaa. Osana tätä kehittämistyötä olen tekemässä Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon opinnäytetyönäni mentoroinnin opasta seurakuntatyöntekijöiden (mukaan luettuna lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät) tueksi. Toivonkin saavani ajatuksia mentoroinnista tuota opasta laatiessani myös potentiaalisilta tulevilta seurakunnan työntekijöiltä.

Mentoroinnista käsitteenä:

Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille eli 'mentoroitavalle'. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: 1) Parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), 2) Ryhmämentorointi (eli useampi aktori muodostaa ryhmän, joka on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai "kaksi ryhmää mentoroit toinen toistaan"), 3) Seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), 4) Vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin "rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana") ja 5) Käänteismentorointi (eli "tavoitteena on, että kokenut konkari oppii"). (Kupias & Salo: Mentorointi 4.0.)

Käsittelen vastausmateriaalin ehdottoman luottamuksellisesti ja käytän sitä vain tätä opinnäytetyötä varten. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei tule paljastumaan opinnäytetyössäni.

Vastaathan oheisessa linkissä olevaan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään 4.5.2015. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan pieni palkinto.

Opiskeluintoa sinullekin toivottaen,

Katri Latokangas

Yhteisöpedagogiopiskelija (Humanistinen ammattikorkeakoulu)

HELP ry:n hallituksen jäsen (sihteeri)

1. Nimi ja yhteystiedot

(ainoastaan opinnäytetyön tekijän tietoon mahdollisia opinnäytetyön tarkentavia kysymyksiä ja arvontaa varten)

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____

2. Erikoistun opinnoissani *

Seurakuntatyöhön tai nuorisotyöhön

Lähetys- tai kehitysyhteistyöhön

3. Onko sinulla kokemusta palkallisesta seurakuntatyöntekijän tai nuorisotyöntekijän työstä? *

Kyllä, yli 2v

Kyllä, 1v - 2v

Kyllä , alle 1v

Ei

4. Onko sinulla kokemusta palkallisesta lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän työstä? *

Kyllä, yli 2v

Kyllä, 1v - 2v

Kyllä , alle 1v

Ei

5. Onko sinulla kokemusta palkattomasta seurakuntatyöntekijän tai nuorisotyöntekijän työstä? *

Kyllä, yli 2v

Kyllä, 1v - 2v

Kyllä, alle 1v

Ei

6. Onko sinulla kokemusta palkattomasta lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän työstä *

- Kyllä, yli 2v
- Kyllä, 1v - 2v
- Kyllä, alle 1v
- Ei

7. Jos/kun valmistuttuasi menet seurakunta-/lähetys-kehitysyhteistyöhön, missä tilanteissa/asioissa/teemoissa ajattelisit mentoroinnista olevan sinulle hyötyä? Perustelethan vastauksesi. *

8. Millä perusteella/kriteereillä valitsisit itsellesi mentorin? *

9. Jos sinulla olisi mahdollista saada työurasi aikana mentorointia, hyödyntäisitkö tämän mahdollisuuden? *

- Ehdottomasti kyllä
- Todennäköisesti kyllä
- Ehkä
- Todennäköisesti en
- En missään tapauksessa

10. Perustele edellinen vastauksesi. *

LIITE 5: OPINNÄYTETYÖN PRODUKTIOSA

Mentori, aktori vai molempia?

Opas seurakuntatyöntekijöille

HELP ry:n julkaisu 2/2015

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Katri Latokangas

Kaikki mikä kannattaa tehdä,
kannattaa tehdä myös hyvin.

(ADOLPHE MONOD)



*Keuruu: Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry
2015*



Mentori, aktori vai molempia? Opas seurakuntatyön tekijöille
Produktiosa toiminnalliseen opinnäytetyöhön
”Mentorointi seurakuntatyön tukena”
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, Humak
Tekijä: Katri Latokangas
Ohjaava opettaja: Kimmo Lind
Työn tilaaja/työelämäohjaaja:
Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry / Petteri Arasalo



Tämä julkaisu on omistettu omille mentoreilleni.

*Lisätietoa tämän oppaan
laatimisprosessista metodeineen
ja laajennettuine lähteineen löytyy
yllä mainitusta opinnäytetyöstä.*



Julkaisutiedot:

Mentori, aktori vai molempia? Opas seurakuntatyön tekijöille
Sarja: HELP ry:n julkaisu 2/2015
ISSN (selviää myöhemmin)
ISBN (selviää myöhemmin)
Verkkajulkaisu, toukokuu 2015
© Katri Latokangas ja Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry



Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

OPPAAN SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE	62
JOHDANTO	63
TEEMA 1: MIKÄ IHMEEN MENTOROINTI?	64
1.1 Mentoroinnin käsitteestä	64
1.2 Mentoroinnin hengellisyys ja teologia	65
Teematehtävä 1	67
TEEMA 2: MISSÄ MENTOROINTI AVUKSI?	68
2.1 Ammatillinen kasvu ja työuralla eteneminen	68
2.2 Työhyvinvointi, ongelmanratkaisu ja hiljaisen tiedon välittäminen	69
Teematehtävä 2	71
TEEMA 3: KUKA MENTOROI JA KETÄ?	72
3.1 Mentorin roolista	72
3.2 Aktorin roolista	74
Teematehtävä 3	75
TEEMA 4: MILLAINEN MENTOROINTI TOIMII?	76
4.1 Mentorointimalleja	76
4.2 Virtuaalimentoroinnista	78
Teematehtävä 4	80
TEEMA 5: MITEN MENTOROINTIPROSESSI LUODaan?	81
5.1 Mentorointiohjelman ja -prosessin suunnittelu	82
5.2 Mentorointiprosessin toteuttaminen	82
Teematehtävä 5	83
TEEMA 6: MITÄ ON VUOROVAIKUTUS MENTOROINNISSA?	84
6.1 Vuorovaikutus pelikenttänä	84
6.2 Ohjaus työvälineenä	84
Teematehtävä 6	86
TEEMA 7: KANSAINVÄLISYYDEN ERITYISKYSYMYKSIÄ	88
Teematehtävä 7	90
LOPPUPOHDINTAA: MENTORI, AKTORI VAI MOLEMPIA?	91
LÄHTEET	92
LIITE 1: LOMAKEMALLEJA MENTOREILLE JA AKTOREILLE	94
LIITE 2: KOOSTEITA HAASTATTELUISTA JA KYSELYISTÄ	95

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

ESIPUHE



Mentori, aktori vai molempia?

Voi olla, että tämä opinnäytetyö haastaa lukijaansa kysymään alussa mainittua kysymystä ainakin itseltään. Toivon tuon kysymyksen tärkeyden tiedostamisen lisääntyvän erityisesti seurakuntatyöntekijöiden parissa tämän oppaan kautta. Tämän oppaan tarkoitus on auttaa sinua myös vastaamaan tuohon kysymykseen, pohditpa sitä omasta tai jonkun toisen näkökulmasta.

*Olkaa veljellisessä rakkaudessa
helläsydämissä toisianne kohtaan.
Toinen toisenne kunnioittamisessa
kilpailkaa keskenänne.*

(Room. 12:10)



Henkilökohtainen motivaationi tehdä tämä opas on ollut erittäin suuri aiheen merkittävyyden vuoksi. Tämän oppaan laatimisen kautta olen saanut myös syventää aiheeseen liittyvää, kokemuksen kautta hankittua asiantuntijuuttani, joka perustuu siihen, että olen toiminut mukana Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n hallituksen jäsenenä yhdistyksen työhyvinvoinnin kehittämishankkeissa sekä seurakuntatyöhön valmentautuvien opiskelijoiden ohjaajana, opettajana, rinnalla kulkijana sekä tukijana työskennellessäni toista kymmentä vuotta kristillisen kansanopiston opiskelijahuollosta vastaavana oppilaitospastorina. Tämän lisäksi minulla on ollut säännöllisesti epävirallisia ohjaussuhteita jo tutkintoon valmistuneisiin opiskelijoihin heidän pohtiessaan seurakuntatyöhön sijoittumistaan tai erityisesti seurakuntatyöuran alkuvaiheisiin liittyviä kysymyksiä.

Olen erittäin kiitollinen jokaiselle henkilölle ja organisaatiolle, jotka ovat tavalla tai toisella tietoisesti tai tietämättään edesauttaneet tämän matkan onnistumista nykyisessä muodossaan mahdollistaen aikataulullisesti mielekästä etenemistä sekä sisällöllisesti rakentavan materiaalin löytymistä ja työstämistä. Erityinen kiitos kuuluu puolisololleni, lapsilleni, esimiehelleni, opinnäytetyön ohjaajalleni, työelämäohjaajalleni sekä omille hengellisille mentoreilleni työelämäni eri vaiheissa. Tätä Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintoni sisältävää Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n tilaamaa mentoroinnin opasta tehdessäni olen kulkenut mielenkiintoisen matkan itseni ja opinnäytetyöni eli tämän oppaan tilaajan kanssa. Nyt sinä pääset tälle matkalle mukaan.

Haluankin toivottaa sinulle mielenkiintoisia luku- ja pohdintahetkiä tämän oppaan parissa!

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

JOHDANTO



Mentorointi on mielenkiintoinen matka sekä mentorille että mentoroitavalle. Se on oppimismatka elinikäisen oppimisen tiellä. Mentoroinnin avulla voit oppia ja kasvaa, opettaa ja kasvattaa sekä voimaantua ja voimaannuttaa. Mentoroinnin kautta vaikutat sekä itseesi että ympäröivään yhteisöösi. Tämän vuoksi rohkaista sinua tutustumaan mentoroinnin teemaan ja löytämään itsellesi, jollekin toiselle tai vaikkapa seurakunnallesi oman mentoroinnin tien kohti mielenkiintoisia oppimiskokemuksia!

Paavali:

*”Olkaa minun seuraajiani,
niin kuin minä olen
Kristuksen seuraaja.”*

(1. Kor. 11:1)



Tämän oppaan jokainen teemaluku rakentuu oppitunnin omaisesti:

- 1) Pohdi hetki luvun alussa olevaa johdantokappaleen ja raamatunjakeen ajatusta.
- 2) Tutustu huolellisesti luvun opinnäytetyöhöni perustuvaan teoriaosaan.
- 3) Tee lopuksi teematehtävä, joka auttaa sinua pohtimaan ja syventämään ja soveltamaan tietoa huomioiden oman ja seurakuntasi tilanteen.

Voit lukea tätä opasta itsenäisenä kokonaisuutena, mutta tutustumalla seuraaviin materiaaleihin teemalukujen yhteydessä hyödyt entistä enemmän tästä mentoroinnin oppaasta:

- 1) Latokangas, Katri 2015. Mentorointi seurakuntatyöntekijän tukena. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Jyväskylä: Humak. Tämä opinnäytetyö löytyy ammattikorkeakoulujen opinnäytetyötietokannasta osoitteesta www.theseus.fi.
- 2) Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

LISÄTIETOA

*tästä julkaisusta, mentorikoulutuksesta tai koulutetuista mentoreista,
helluntaiseurakuntien työntekijöiden mentoroinnista
saat Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n nettisivuilta,
HELP ry:n hallituksen jäseniltä tai oppaan tekijältä.*

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 1:

MIKÄ IHMEEN MENTOROINTI?



Tämän teemaluvun aikana tutustut erityisesti mentorointiin käsitteenä, mentoroinnin neljään eri sukupolveen sekä mentorointiin hengellisestä ja teologisesta näkökulmasta. Kuten huomaat, Raamatussa on monia mentorointiin rinnastettavia suhteita sekä Vanhan että Uuden testamentin puolella. Niihin tutustuminen on todella mielenkiintoista!

Barnabas tahtoi ottaa mukaan myös Johanneksen, jota kutsuttiin Markukseksi - -.

(Ap. t. 15:37)



1.1 Mentoroinnin käsitteestä

Yksi tapa määritellä mentorointia on nähdä se etenevänä vuorovaikutussuhteena, jota kokenempi ammattilainen ohjaa keskustelun avulla. Tällöin mentoroinnin tavoitteena on, että aloittelijan työtä kehitetään, tuetaan, priorisoidaan ja jäsennetään. Näissä tilanteissa olennaista on, että mentori on riittävästi kokenempi kuin mentoroitava. Usein mentori on myös hierarkkisesti mentoroitavaa ylemmällä tasolla. Toisaalta mentoroinnin alueeseen kuuluu myös vertaismentorointi, jossa mentori ja mentoroitava ovat tasavertaisessa suhteessa keskenään avustaen toinen toisiaan ja yhdessä oppien. Tällöin molemmat saavat vastavuoroisesti oivalluksia työhönsä.

Mentorointisuhteen onnistuminen edellyttää luottamuksellista ja toinen toistaan kunnioittavaa suhdetta. Aktorille voi olla jopa hyötyä mentorin ihailemisesta. Suhteelle keskeistä on myös luottamus, arvostus, tasa-arvo, avoimuus ja tasa-arvoisuus. Mentorointia voi kuvailla myös erityisesti kehittäväksi kahdenkeskiseksi vuorovaikutussuhteeksi. Yleensä mentori toimii alansa ammattilaisena, mutta harrastusluonteisesti ja maksuttomasti, eikä mentorilla välttämättä ole ohjauskoulutusta.

Useimmiten mentorointi kuvataan toimintana, jossa kokenut konkari ohjaa nuorta tai kokemattomampaa mentoroitavaa eli aktoria. Mentorointi on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Toisaalta tällaiset yksinkertaiset määritelmät eivät kuitenkaan ole kaiken kattava eivätkä roolitukset mentoroinnista aina ole kovinkaan yksinkertaisia tai yksiselitteisiä. Amma-

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

tillisen koulutuksen kehittymisen myötä mentoroinnista on tullut entistä enemmän oppilaitosten tietopuoleisen koulutuksen jälkeisen työelämän hyödyllinen käytäntö erityisesti niin kutsutun hiljaisen tiedon siirtäjänä.

Kirjassa ”Mentorointi 4.0” esitellään myös mentoroinnin neljä sukupolvea. Mentoroinnin ensimmäisen sukupolven aikana mentoroinnista puhuttiin erityisesti ”osaamisen siirtämisenä (aktorille)”. Toisen sukupolven aikana ymmärrettiin, että mentorointi ei toimi ainoastaan tietoa siirtämällä, vaan alettiin korostaa myös aktorin prosessia työstää asioita, jotta aktori oppii ja ymmärtää asioita. Kolmannella sukupolvella puolestaan ”valmentava ote rantautui mentorointiin”. Neljännen polven mentoroinnissa pohditaan edellisten sukupolvien ajatusten lisäksi sitä, kuinka mentorointia voidaan toteuttaa siten, että vältetään lukkiutuminen kokenemman osaamiseen ja näkemyksiin. On siis siirrytty painottamaan esimerkiksi vertaismentorointia ja dialogista mentorointia.

1.2 Mentoroinnin hengellisyys ja teologia

Seurakunta on sekä maallinen (sosiologinen) että hengellinen yhteisö. Tämän vuoksi seurakunnan toiminnassa on tärkeitä huomioida sekä tavalliset hallinnon ja johtamisen lainalaisuudet että toisaalta hengelliset lainalaisuudet. Tämän vuoksi molempien näkökulmien tulisi kulkea käsi kädessä keskusteltaessa seurakunnan johtamisesta. Parhaimmillaan spiritualiteetti ja maalliset johtamisen menetelmät tukevat toinen toistaan. Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa mentorointi on toimiva osa työssä oppimista ja harjoittelun tukemista. Evankelisluterilaisen kirkon mentoreiden tehtävässä ja mentorivalmennuksessa valmiudet auttavan ja kasvuunautuneen vuorovaikutussuhteen luominen ovat keskeisiä alueita samoin kuin mentorin eri roolien ymmärtäminen. Kristillisessä yhteisössä mentorointiin sisältyy myös sielunhoidon ja hengellisen ohjauksen elementtejä.

Evangelical Dictionary of Christian Education määrittelee mentorointia. Se mainitsee monen pitävän mentorointia miltei samana asiana kuin opetuslapseuttamista. Niissä onkin paljon yhteistä, mutta myös merkittäviä eroja. Opetuslapseuttaminen keskittyy erityisesti henkilön kasvuun ja kehittymisen suhteessa Jumalaan eli hengelliseen kasvuun. Mentorointi puolestaan on luonteeltaan globaalimpi ja laajempi käsite. Mentorointi keskittyy henkilökohtaisen kasvun lisäksi esimerkiksi ammatilliseen kasvuun, vuorovaikutussuhteissa kehittymiseen, elämäntaitovalmennukseen sekä arvojen muodostumiseen.

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPIINÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Edellä mainitussa sanakirjassa kuvaillaan myös mentoroinnin teologiaa eli raamatullisia perusteita, joita löytyy sekä Uudesta että Vanhasta testamentista. Vanhan testamentin esimerkeiksi kirjoittaja nostaa seuraavat suhteet ja/tai tilanteet: 1) Jetro ja Mooses (2. Moos. 18), 2) Mooses ja Joosua (5. Moos. 31:18–29), Mooses ja Kaaleb (4. Moos. 13; 14:6–9; 34:16–19; Joos. 14:6–15), Samuel ja Saul (1. Sam. 9–15), Samuel ja Daavid (1. Sam. 16; 19:18–24), Joonatan ja Daavid (1. Sam. 18:11–14), Elia ja Elisa (1. Kun. 19:16–21; 2. Kun. 2:1–16) sekä Joojada ja Jooas (2. Aik. 24:1–25). Uuden testamentin puolelta hän puolestaan viittaa seuraaviin henkilöihin: Barnabas ja Paavali (Ap. t. 4:36–37; 9:26–30; 11:22–30), Barnabas ja Johannes Markus (Ap.t. 15:36–39; 2. Tim. 4:11), Priskilla ja Akyila ja Apollos (Ap. t. 18:13, 24–28), Paavali ja Timoteus (Ap. t. 16:13; Fil. 2:19–23; 1. ja 2.Tim.) sekä Paavali ja Titus (2. Kor. 7:6, 13–15; 8:17; Tit.). Jokaisen vastuullisen kristityn tulisi jossain vaiheessa elämäänsä olla jollain tavalla kosketuksissa mentoroinnin kanssa. Tämä varmistaisi seurakunnan menestymisen.

Jeesus on yksi Raamatun esimerkeistä mentoroinnin alueella. Kirjassa ”Mentorin for Mission” luetellaan tekijät, joihin Jeesuksen 12 opetuslapsen mentorointi perustuu. Nämä tekijät olivat totaalinen kuuliaisuus Jumalalle, vihkiytyminen, syvä rakkaus seuraajiaan kohtaan, esirukous opetuslasten puolesta, Jumalan opetuslapsissa tekemään hengelliseen työhön luottaminen, läpinäkyvä kanssakäyminen ja ensisijaisen huolehtiminen luonteen kehittymisestä. Jeesuksen mentorointitekniikka oli suhteeseen perustuva, informaalin, suullinen ja liikkeellä oleva toimintatapa. Hän näytti mallia, opetti, mahdollisti käytännön sovelluksen, rohkaisi, ojensi ja nuhteli sekä painotti hengellisen voimaantumisen välttämättömyyttä.

Paul Stanley ja Robert Clinton käsittelevät mentorointia myös hengellisestä näkökulmasta. He kuvaavat mentoriryhmien ja tehtävien jatkumoa sekä mentorin roolia suhteessa aktoriin. He kuvailevat kolmea intensiivisen mentorin roolia eli opetuslapseuttaja, hengellinen ohjaaja ja valmentaja. Opetuslapseuttaja toimii opastajana ”Kristuksen seuraamisen perusasioissa”. Hengellinen ohjaaja keskittyy erityisesti ”hengellisyyteen ja kypsyyteen vaikuttavissa kysymyksissä, sitoumuksissa ja päätöksissä”. Valmentajan keskipisteenä ovat ”motivaatio, taidot ja sovellukset, joita tarvitaan jostakin tehtävästä/haasteesta selviytymiseen”. Ajoittaisessa mentoroinnissa mentori puolestaan toimii neuvonantajan, opettajan tai sponsorin roolissa. Sponsoripainotus erityisesti uran ja organisaatiossa etenemisen näkökulmaa. Passiivisena

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

mentorina puolestaan voi toimia joko nykyesikuva tai historiallinen esikuva. Kirjassa käsitellään myös vertaismentorointia, jonka yhteydessä raamatullisena esimerkkinä käytetään Daavidia ja Joonatania (1. Sam. 14–23).

Teematehtävä 1

- a) Tutustu tämän oppaan kokonaisuuteen luettuasi tämän teemaluvun. Mieti ja kirjaa ylös, mitä haluat oppia ja pohtia tämän oppaan läpikäymisen aikana.
- b) Tutustu teemaluvussa mainittuihin Vanhan ja Uuden testamentin henkilöihin mento-roinnin näkökulmasta.

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Anthony 2001, 460; Keskinen 2015; Krallmann 1992, 122–126; Kupias & Salo 2014, 11–19; Latokangas 2015a; Leskelä 2010, 165; Stanley & Clinton 2007, 36–40, 143–164; Totro 2003, 238–239; Turunen & Poutiainen 2003, 24–26

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 2:

MISSÄ MENTOROINTI AVUKSI?



Tämän teemaluvun aikana tutustut erilaisiin päämääriin, joita mentoroinnilla voi olla. Mentorointi voi olla avuksi uuden työn aloittamisessa, erilaisten ongelmien ratkaisemisessa, työhyvinvoinnin tietoisessa lisäämisessä, kutsumustyöuran miettimisessä tai hiljaisen tiedon välittämisessä uudelle työntekijälle tai vaikkapa seurakunnan työntekijän eläkkeellesiirtymisvaiheessa eli seurakunnallisessa ”sukupolvenvaihdostilanteessa”.

Kun asiasta syntyi riita ja Paavali ja Barnabas väittelivät kiivaasti heitä vastaan, päätettiin, että Paavali ja Barnabas ja muutamat muut menevät tämän riitakysymyksen vuoksi apostolien ja vanhinten luo Jerusalemiin.

(Ap. t. 15:2)



2.1 Ammatillinen kasvu ja työuralla eteneminen

Perehdytysmentorointi on tarkoitettu erityisesti uutta työtä aloittavalle tai uudelle työntekijälle. Perehdytysmentoroinnista on hyötyä erityisesti siinä vaiheessa, kun työntekijä on jo omaksunut perustiedot työpaikastaan ja työtehtävistään. Tämän jälkeen mentoroinnin kautta pyritään syventämään aktorin perehtymistä työhönsä henkilökohtaisemmalla ja luottamuksellisella tasolla. Perehdytysmentoroinnissa on tärkeää, että mentori on aktoria kokeneempi. Mentorin tai aktorin hierarkkisella asemalla ei ole merkitystä perehdytysmentoroinnissa. Mentorin tulee välttää omien värityneiden asenteiden siirtämistä aktorille. Perehdytysmentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja. Perehdytysmentorointi voi olla joko organisoitua tai spontaania.

Puhtaan perehdytyksen ja mentoroinnin ero on erityisesti siinä, että mentoroinnissa kyse on nimenomaan luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa tapahtuvasta ohjauksesta ja opastuksesta. Toinen perusero on, että mentorointi tapahtuu enemmän aktorin näkökulmia, tarpeita ja tavoitteita huomioiden. Usein perehdytysmentorointi kannattaa aloittaa vasta varsinaisen tehtäviin ja organisaatioon perehdyttämisen jälkeen tai rinnalla. Yksi kokenut helluntaiseurakunnan työntekijöitä kuvailee työuran alun mentorointia näin: ”Jos pastorilla on ensimmäinen varsinainen seurakuntapalvelu alkamassa, olisi hyvä kertoilla mahd. alkuvaiheuksista. Usein alkuvaiheissa on liian suuret odotukset sekä itseltä että srk:lta. Teoria ja käytäntö eivät aina korreloi positiivisesti. Jos pastorilla on takanaan monen vuoden opiskelu

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

ilman varsinaista seurakuntatyötä, tulisi maanläheisesti käydä läpi mentorin omat alkuodotukset sekä pettymykset kuin myös niistä selviäminen.”

Mentorointi toimii tehokkaana ammatillisen kehittämisen välineenä sen nopean reagoivuutensa ja reaaliaikaisuutensa vuoksi. Työntekijä kehittyy noviisista asiantuntijaksi. Noviisi on aloittelija, joka tarvitsee selkeitä sääntöjä ja toimintaohjeita. ”Kehittynyt aloittelija pystyy huomioimaan tilannetekijöitä”. Pätevä ongelmanratkaisija on tuloskeskeinen ja asettaa tavoitteita. ”Taitava suorittaja” puolestaan ymmärtää jo kokonaisuuksia ja tilanteita sekä osaa hyödyntää kokonaisuuksia. Kun osaaminen on kehittynyt asiantuntija-/eksperttitasolle, henkilö ”toimii kokemusten varassa”, kykenee intuitiiviseen päätöksen tekoon ja syvälliseen sitoutumiseen. Noviisi ei hyödy mentoroinnista yhtä paljon kuin henkilö, jolla on jo jonkin verran kokemusta. Erityisesti ammatillista kasvua ja kehittymistä painottava mentorointi keskittyy aktorin oman toiminnan reflektointiin, jossa mentorin tehtävänä on toimia aktorin ammatillisena peilinä. Tilanteesta riippuen ammatillisen kasvun mentorointi voi toimia luottamuksellista suhdetta korostavana seniori-juniorimallisena, vertaismentorointina tai käänteismentorointina. Kuten kahteen edelliseen mentoroinnin muotoon, tähänkin soveltuvat sekä pari- että ryhmämentorointi. Ammatillisen kasvun mentoroinnissa mentorin kannattaa toimia työnohjaajatyypisenä valmentajana.

Urataitomentoroinnissa keskitytään enemmän muun muassa aktorin uusien kompetenssien kehittämiseen ja jatkuvan uuden oppimisen tarpeeseen, organisaation ulkopuolisiin realiteetteihin, aktorin markkina-arvoon myös organisaation ulkopuolella sekä vaihtoehtoihin uramahdollisuuksiin. Mentoroinnilla voi olla vaikutusta uran tietoisessa kehittämisessä. Toisaalta mentorointi voidaan kokea tärkeänä ”yhteisen tarinan jakamisena” roolimallin kautta erityisesti urapolun edetessä sekä tilanteissa, jotka vaativat työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämiseen liittyvää pohdintaa. Uramentoroinnissa parimentorointi on usein paras toteutamisvaihtoehto.

2.2 Työhyvinvointi, ongelmanratkaisu ja hiljaisen tiedon välittäminen

Työhyvinvointi on aina jossain määrin mukana mentoroinnissa muiden tavoitteiden rinnalla, mutta toisinaan mentoroinnin päätavoite voi olla työhyvinvoinnin vahvistaminen. Työhyvinvointimentoroinnille otollisia tilanteita ovat esimerkiksi muutostilanteet tai aktorin haastavat elämäntilanteet. Tällaisissa mentorointitilanteissa mentori on erityisesti aktorin tukija ja

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

kuuntelija. Toisaalta mentori voi tilannetajuisesti ohjata konkreettisesti aktorin ajankäyttöä ja töiden priorisointia antaen selkeitä neuvoja ja vinkkejä. Työhyvinvointimentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja, mutta turvallinen ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde on onnistumisen edellytys. Hyödyllisinä työkaluina helluntaiseurakunnan työntekijöiden erityisesti työhyvinvointia vahvistavassa mentorointiprosessissa toimivat seuraavat kaksi helluntaiseurakuntia varten kirjoitettua julkaisua: ”Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin” ja ”Polku – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen”.

Ongelmanratkaisumentoroinnissa keskitytään aktorin työn ongelmakohtien ratkaisemiseen. Tässä mentoroinnissa mentori voi olla myös vertaismentori. Myös ongelmanratkaisumentoroinnissa sekä pari- että ryhmämentorointi ovat toimivia ratkaisuja. Mentorin on hyvä miettiä harkitusti, toimiiko neuvovana, valmentavana vai ratkaisukeskeisenä mentorina. Mentorin ei tule tehdä ratkaisuja aktorin puolesta, koska aktori on aina itse vastuussa ratkaisuistaan. Käsiteltäessä akuutteja ongelmia aktorin omien toimintamallien kehittämisen voi jättää huomiotta tai sivuosaan. Tämän tyyppisissä mentorointitilanteissa mentorin ja aktorin kannattaa tutustua Suomen Helluntaikirkon julkaisuun ”Helmet – helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisissä”. Kyseinen julkaisu antaa konkreettisia ohjeita ja mallieja kriisitilanteissa toimimista varten.

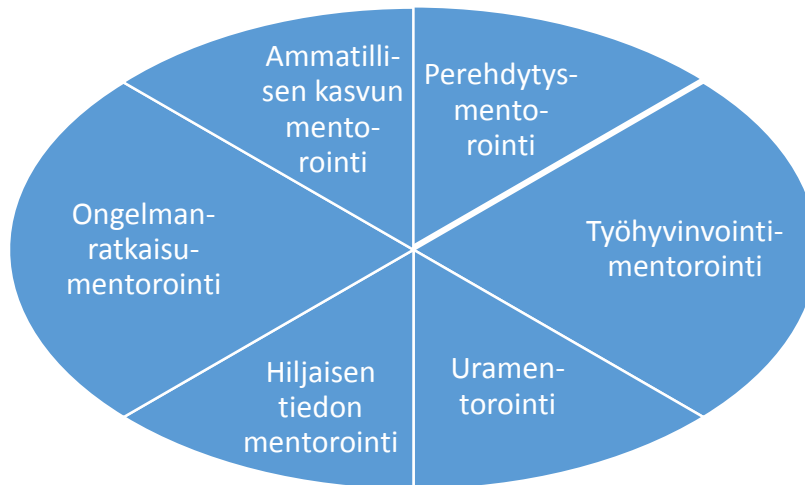
Hiljaisen tiedon mentoroinnista puhutaan usein, kun jokin tilanne sisältää kokeneen osaajan tietoa, jota on vaikea tavoittaa tai jonkun kokemusta halutaan saada paremmin näkyväksi. Tämän tyyppinen mentorointi vaatii paljon aikaa ja pysähtymistä. Jotta mentorointi ei jää liian pinnalliseksi, on käytettävä erilaisia tiedonkeruuvälineitä, esimerkiksi kokemuksen ja työhistorian kattava tarkastelu tai yhteistyö erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Toisinaan voi olla hyödyllistä mallintaa keskeisiä osaamisalueita. Hiljaisen tiedon määritelmän voi kiteyttää olevan ”implisiittistä tietoa, joka kattaa taustalla vaikuttavat uskomukset, asenteet ja arvot”. Yksilöt ja yhteisöt tietävät vain osan hiljaisesta tiedosta. Hiljaisella tietämisellä puolestaan tarkoitetaan prosessia, jossa hiljaisen tiedon ”todetaan näyttäytyvän taitavassa ja kompetentissa toiminnassa”. Hiljaisessa tietämisessä hiljainen tieto siis tulee helpommin artikuloitavaan eli toisille selitettävämpään muotoon. Seurakuntakontekstissa hiljaisen tiedon mentorointi toimii parhaiten tilanteessa, jossa kokenut konkari laitetaan kokemattoman työpariksi. Sekä pari- että ryhmämentorointi käytetään myös hiljaisen tiedon mentoroinnissa. Mentoroinnista hiljaisen tiedon välittäjänä voidaan kuvailla sitä, kuinka hiljainen tieto ei välity ainoastaan sanallisen kommunikaation välityksellä, vaan myös yhdessä tekemisen

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

kautta. Tämän kaltainen hiljaisen tiedon mentorointi toteutuu parhaimmillaan siten, että mentori ja aktori tekevät asioita eläen yhdessä. Toisena tapana siirtää hiljaista tietoa on muuttamalla hiljaista tietoa sanoiksi dialogin avulla.



Kuvio 1. Mentoroinnin keskeisimpiä tavoitealueita

Teematehtävä 2

- Mieti Kuvion 1 avulla, mihin konkreettisiin seurakuntatyöntekijän tilanteisiin mentorointi voisi olla avuksi.
- Pohdi ja kirjoita itsellesi ylös mentorointiin liittyviä tavoitteitasi teemaluvun valossa.

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Heikkinen & Huttunen 2008, 205–211; Hirviniemi & Katto & Kyyhkynen & Marjeta & Vehniäinen 2013; Kupias & Salo 2014, 31–45, 49, 62; Latokangas 2015a; Latokangas 2015b; Leppisaari & Tenhunen 2007, 213; Mattila 2008, 13; Mutanen 2005, 45–59; Toivanen 2014; Toom 2008, 33–53

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 3:

KUKA MENTOROI JA KETÄ?



Mentorointiprosessissa on kaksi toimijaa. Heitä kutsutaan mentoriksi ja aktoriksi. Tähän teemaan tutustumisen aikana voit miettiä, kenelle sinä voisit toimia mentorina tai olisiko sinun aikasi hankkia itsellesi mentori. Tai voisitko kenties suositella mentorointia jollekin tuntemallesi seurakuntatyöntekijälle? Vai miltä kuulostaisi, että olisitkin sekä mentori että aktori?

Älköön kukaan väheksykö sinua nuoruutesi tähden.

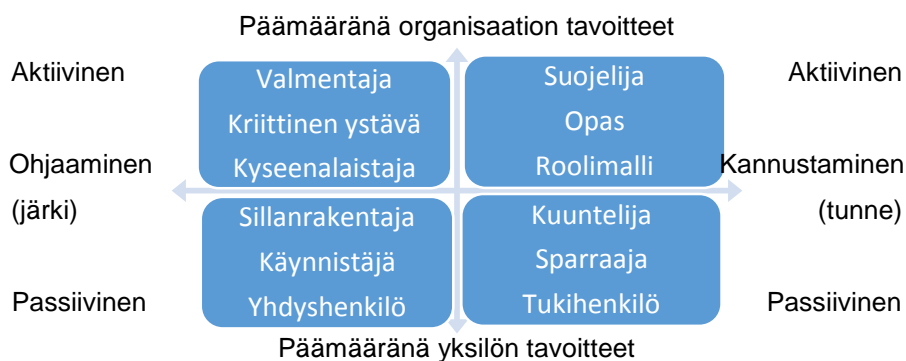
Ole sinä uskovien esikuva puheessa, vaelluksessa, rakkaudessa, uskossa ja puhtaudessa.

(1. Tim. 4:12)

3.1 Mentorin roolista



Hyvän mentorin ominaisuuksia ovat: valmius jakaa omastaan, kiinnostuneisuus oppimisesta, hyvät vuorovaikutustaidot, arvostusta nauttiva, taito astua sivuun ja aito ihmisyys. Fred Smith sisällyttää pastorin johtamisen teemaan pastorin toimimisen roolimallina, elämäntapamentoroinnin sekä taitojen välittämisen. Viimeksi mainitussa hän korostaa mentorin ja aktorin yhteen sovitettavia filosofisia lähtökohtia, mentorin tietotaitoa, kriittisyyden objektiivisuutta, uskoa aktorin potentiaaliin sekä ihmiskemioiden yhteensopivuutta. Tämän lisäksi hän korostaa sitä, että mentorin tulee tukea aktoria näyn, päämäärän ja suunnitelman määrittämisessä. Smith mainitsee myös, että mentorin tulee keskittyä ratkaisuvaihtoehtojen tarjoamiseen päätösten sijaan ja hänen tulee kyetä sitoutumaan aktorin persoonaan ja tilanteeseen. Mentorin tulee myös huolehtia mentoroitavan sitoutumisesta vastuullisuuteen ja tilivelvollisuuteen mentorille.



Kuvio 2. Mentorin vaikuttamiskeinoja ja rooleja (Juusela ym. 2000, 27)

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Edellisessä Clutterbuck Associatesin kaaviota mukailevassa Kuviossa 2 haluan havainnollistaa mentorin erilaisia vaikuttamiskeinoja ja rooleja suhteessa mentorin toiminnan aktiivisuustasoon.

Pirjo Tuurin pro gradu -tutkielmassa ”Mentorointitoiminnan merkitys mentorille ja integriteetin kehittymiselle” todettiin, että ”mentorit kokivat mentoroinnin hyödylliseksi ja mielekkääksi menetelmäksi jakaa omaa kokemustaan ja auttaa”. Keskeisimpiä heidän kokemiaan hyötyjä olivat ilo auttaa sekä ”mahdollisuus omaan kehittymiseen”. Ne mentorit, jotka olivat itse vielä töissä, kokivat saaneensa myös esimerkiksi ”työtehtäviä hyödyttäviä kontakteja”. Eläkkeellä olevilla korostui henkisen vireyden ylläpitäminen, elämän sisällön ja toiminnan rikastuminen ja onnistumiskokemusten saaminen. Myös Kupias ja Salo mainitsevat asioita, joilla mentorit kuvaavat mentoroinnin antia ja hyötyä itselleen. Nämä asiat pitävät sisällään sekä omien ajatusmallien haastamisesta että aktorin oppimisesta ja kehittymisestä iloitsemista. Mentorointi nähtiin myös mentoria kantavana voimavarana. Toisaalta huomattiin aidon ja rehellisen keskustelun tärkeys. Yksi anti, joka koettiin tärkeänä, oli uusien näkökulmien saaminen omaa työtä sekä eri sukupolvien näkemysten kohtaamista varten.

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden mentorien ajatuksia mentorisuhteen toimivuudesta	
* Riittävä luottamus	* Keskinäinen kunnioitus, rehellisyys, avoimuus ja kysy jakaa aidosti
* Mentori kuuntelee	* Mentorin kypsyys, kokemus ja palveluasenne
* Aktori itse oivaltaa asioita, kun mentori puolestaan ohjaa tarvittaessa keskustelua	* Ihmiskemian yhteensopivuus
* Toinen arvostaa erityisesti mentorin kykyä mennä lähelle	* Ihmisen ja tilanteen ainutlaatuisuuden kunnioittaminen
* Toinen puolestaan mainitsee riittävä henkinen etäisyyden merkityksen	

Kuvio 3. Kooste mentoreille tehdyn kyselyn vastauksista mentorointisuhteen toimivuudesta

Haastattellessani helluntaiseurakuntien työntekijöiden mentoreita mentorien oppimiskokemuksina esiin nousivat seuraavat asiat: kuuntelemisen taito, keskustelutekniikka, haastavien kokemusten muuttuminen voimavaroiksi, koulutuksen ja kokemuksen merkitys jaksamiselle, toisen ihmisen ymmärtäminen, toisen rinnalla kulkemista rukoillen sekä ymmärryksen lisääntymiseen tämän päivän kysymyksiin ja nuoremman polven ajatus- ja suhtautumistyyliin. Yksi mentoreista kuvasi oppimistaan seuraavasti: ”Tilanteet antavat paljon myös itselle ja tosiaankin saa oppia jatkuvasti jotain uutta. Eli saa peilata löytöjä myös omiin käsitelmiin ja tarvittaessa oikoa tai muuttaa niitä. Aina löytyy jotakin uutta.” Hän koki saavansa lisätietoa myös oman organisaationsa toiminnasta – sen haasteista ja kokonaistilanteesta.

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

3.2 Aktorin roolista

Fred Smith kuvailee mentoroitavan eli aktorin piirteitä ja ominaisuuksia. Näihin ominaisuuksiin hän sisällyttää seuraavat asiat, jotka mahdollistavat tehokkaan mentoroinnin: ”Aktorin tulee olla rehellinen itselleen” sekä hänen ”tulee olla hyvä oppija”. ”Aktorin tulee osoittaa edistymistä” ja hänen tarvitsee kehittää kurinalaisuutta säilyttääkseen edistymisen”. Tämän lisäksi ”aktorin tulee olla näkynsä ja sitoutumisensa valtaama”. Aktiivisuuden ja innostuneisuuden lisäksi aktorin on hyvä selkeästi ilmaista halunsa kehittyä. Hänen kannattaa olla oma itsensä ajatuksineen ja näkemyksineen ollen kuitenkin avoin myös muiden näkemyksille ja ajatuksille. Mentoroinnista on tärkeää antaa myös palautetta mentorille unohtamatta omien tunteiden käsittelyä. Aktorin tulee myös osoittaa arvostusta toista ihmistä kohtaan. Tämän lisäksi aktorin on hyvä koota itselleen muistilista mentorointiprosessia ajatellen.

Myös aktorit kokevat näkökulmansa laajenevan mentoroinnin kautta. He kokevat saavansa apua, tukea ja tehokkuutta konkreettisiin tilanteisiin sekä iloitsevat saadessaan ajan kanssa pohtia työhön ja sen kokonaisuuteen liittyviä asioita toisen, itseään kokeneemman kanssa. Aktori voi kokea myös varmuuden saamista omaan uraan ja kehittämiseen.

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden ajatuksia hyvän mentorin valintakriteereistä ja toimivasta mentorisuhteesta	
<ul style="list-style-type: none"> *Riippuu mentoroinnin tavoitteesta *Useimmin mainitut teemat: mentorin kypsyyden ja kokemus, riittävä luottamuksellisuus, avoimuus (myös epäonnistumisista), toimiva vuorovaikutus, mentori tärkeää ymmärtää aktoria sekä kyky haastavien asioiden pohdintaan *Keskinäinen kunnioitus, mentorin helppo lähestyttyvyys, yhteisen kielen löytäminen, samanhenkisyys eli kemiat kohtaa *Mentorin ennakoiva näkökyky *Iällä ja/tai sukupuolella on jollekin merkitystä, kun taas jollekin ei *Aito ihmiskohtaaminen, jossa ei tekohengellisyttä *Huolellisuus valinnassa ja mieluiten saa itse valita, mentorin esikuvana toimiminen ja hyvä maine 	<ul style="list-style-type: none"> *Kyky asettua aktorin asemaan ja ei yläpuolelta ohjaaminen *Saa opastusta myös urakehityksen näkökulmasta ja hyvin ajan hermolla *Mentori ei anna valmiita vastauksia, vaan provosoi aktoria miettimään ja toimii peilinä *Yksilöllisten lähtökohtien hyväksyminen *Kollegiaalinen suhde, vertaismentorointi *Sekä pohdiskelua että ohjeiden ja valmiiden mallien antamista *Selkeä sopimus ja säännöllisyys tärkeää *Lähetystyökuvioiden kulttuurintunteminen tärkeää *Samankaltainen teologia, toimintatapa tai kutsutus *Maantieteellinen läheisyys

Kuvio 3. Kooste seurakuntatyöntekijöiden haastattelujen vastauksista liittyen mentorin valintakriteereihin ja mentorointisuhteen toimivuuteen

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Teematehtävä 3

- a) *Mieti, voisitko sinä kouluttautua mentoriksi. Tai tunnetko jonkun, joka mielestäsi sopisi mentoriksi? Mitä odotuksia sinulla on mentorisuhteelle? Kirjaa ylös vahvuuksiasi mentoriksi.*
- b) *Löysitkö itsesi haaveilemasta aktorin roolista? Mieti, kuka voisi toimia mentorinasi. Jos toivoisit itsellesi mentoria, kirjaa itsellesi ylös, mitä odottaisit mentorisuhteelta ja mentoriltasi.*

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Juusela & Lillia & Rinne 2000, 25–27, 30–31; Kupias & Salo 2014, 27, 130; Latokangas 2015a; Smith 1999, 134–149; Tuuri 2003

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 4:

MILLAINEN MENTOROINTI TOIMII?



Mentorointi on saanut uusia muotoja kahdenkeskisen seniori-juniorimentoroinnin rinnalle. Tässä teemaluvussa saat käsitystä nykyajan mentorointimalleista ja työkaluista. On mielenkiintoinen ajatus, että voit olla vaivattomasti mentorisuhteessa vaikkapa toisella puolella Suomea asuvan samankaltaisessa työtilanteessa olevan seurakuntatyöntekijän kanssa.

Herra sanoi Moosekselle: "Hae Joosua, Nuunin poika, mies, jossa on Henki, ja pane kätesi hänen päälleen. Aseta hänet pappi Eleasarin ja koko seurakunnan eteen ja aseta hänet tehtävänsä heidän nähtensä. Siirrä hänelle arvovaltaasi, että koko israeliläisten seurakunta tottelisi häntä.

(4. Moos. 27:18–20)

4.1 Mentorointimalleja



Mentorointiprosessissa mentori toimii luotettavana neuvonantajana ja uskottuna aktorille eli mentoroitavalle. Mentorointi pitää sisällään ainakin seuraavat osa-alueet: parimentorointi (eli mentori ja aktori ovat mentorointisuhteessa keskenään), ryhmämentorointi (eli useampi aktori muodostaa ryhmän, joka on ryhmänä mentorointisuhteessa mentoriin tai ”kaksi ryhmää mentoroit toinen toistaan”), seniori-juniorimalli (eli mentorointisuhte, jossa mentori on selvästi aktoria kokeneempi), vertaismentorointi (eli mentorin ja aktorin ”rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai saman tapaamisen aikana”) ja käänteismentorointi (eli ”tavoitteena on, että kokenut konkari oppii”). Kaikkia edellä mainittuja mentoroinnin malleja voidaan toteuttaa joko face-to-face-mentoroinnin tai virtuaalimentoroinnin keinoin.

Seniori-juniorimalli on perinteisin mentorointimalli, jossa mentori on kokenut ammattilainen ja aktori kokematon noviisi tai hiukan kokemusta omistava aloittelija. Tämän tyyppinen mentorointi soveltuu esimerkiksi perehdyttämisvaiheeseen sekä tilanteisiin, joissa kokemus ja viisaus antavat lisäarvoa. Tässä mentorointimallissa on tärkeää huomioida, että junioriaktori on vastuussa omasta työstään eikä seniorimentorin tule olla liian ohjeistava tai vanhentuneiden tai aikansa eläneiden käytänteiden siirtämistä.

Vertaismentorointi, jossa kumpikaan ei ole pysyvästi mentorin tai aktorin rooleissa, on yleistynyt. Vertaismentorointi antaa tervettä peilauspintaa omille ajatuksille ja toimintamalleille. Vertaismentorointi edellyttää kummankin tai jokaisen tulee vastavuoroista toisen osaamisen ja ammattitaidon kunnioittamista ja arvostamista. Vertaismentoroinnissa mukana olevien

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

tarvitsee tuntea toinen toistensa osaamisalueet. Vertaisryhmämentoroinnissa fasilitaattorin rooli voi olla kiertävä. Tämän tyyppinen mentorointi vastaa usein paremmin mentoroinnin tarpeeseen kuin seniori-juniorimalli. Vertaisuuden tasoja on kolme. Eksistentiaalinen vertaisuus viittaa vertaisuuteen ihmisenä olemisessa. Episteeminen vertaisuus puolestaan viittaa vertaisuuteen jollakin tiedollisella, taidollisella tai muulla asiantuntijuusalueella. Juridis-eettinen vertaisuudella viitataan vertaisuuteen suhteessa juridisen tai moraalisen vastuun kantamiseen.

Käänteismentoroinnissa tavoitteena on, että paljon kokemusta omistava henkilö toimii aktorina ja kokemattomampi mentorina. Käänteismentoroinnista voi olla hyötyä erityisesti silloin, kun uusi työntekijä mentoroi jo kauemmin organisaatiossa työskennellyttä. Tämä voi olla perusteltua, koska uusi työntekijä huomaa yhteisössä asioita, joita organisaatiossa pidempään ollut ei enää huomaa. Siksi on tärkeää, että uuden tulokkaan toimiessa mentorina hänen näkemyksiään ja mielipiteitään halutaan kuulla arvostaen riippumatta hänen kokemattomuudestaan. Toisaalta onnistuminen edellyttää, että uudella tai kokemattomalla työntekijällä on kehittäviä ajatuksia ja uskallusta jakaa niitä ja että kokenut työntekijän suostuu aktorin rooliin.

Parimentorointi on kahdenvälinen mentori-aktorisuhde. Sen etuja ovat joustavuus ja helpommin saavutettava suhteen luottamuksellisuus. Se on myös helpompi aikatauluttaa kuin ryhmämentorointi. Toisaalta parimentoroinnissa mentorointisuhteeseen saattaa kohdistua helpommin epärealistisia odotuksia ja paineita joko osaamisessa tai vuorovaikutussuhteessa. Tämän vuoksi realististen tavoitteiden asettaminen on tärkeää. Parimentorointia voi laajentaa ja rikastuttaa siten, että esimerkiksi kaksi paria järjestää yhteisiä mentorointitapaamisia. Tämä voi rikastuttaa sekä mentorointisuhteen osaamista että vuorovaikutussuhteita. Tässä on yhden kokeneen helluntaiseurakunnan työntekijöiden mentorin kuvausta parimentorointiprosesseistaan: ”Valtaosa suhteista on pitkiä, jopa vuosia, kokoontumiset 1-2 krt/kk. Yleensä aikaa menee tapaamisessa noin 60-90 minuuttia. Kaikki mentoroivat palveluvuosiltaan minua nuorempia joko jo palvelevia tai potentiaalia johtajuuteen omaavia henkilöitä. Osa tapaamisista varsin muodollisia, osa lähes kaveritapaamisia, jossa käsitellään yhteisesti määriteltyjä teemoja.”

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Ryhmämentorointi on hyvä mentoroinnin muoto erityisesti silloin, kun mentoreita ei ole käytävissä riittävästi. Etuna onkin, että useampi aktori pääsee samanaikaisesti osalliseksi mentorin osaamisesta ja kokemuksesta, harjoituksista ja keskusteluista sekä vertaistuesta. Ryhmämentoroinnissa on erityisen tärkeää onnistunut luottamuksen synnyttämisprosessi, koska ryhmässä voi olla haastavaa nostaa esille hyvin henkilökohtaisia asioita. Ryhmämentorointi on myös aikataulullisesti haastavampaa kuin parimentorointi. Ryhmämentorointia voidaan toteuttaa siten, että ryhmä koostuu useammasta mentorista ja useammasta aktorista tai yhdestä mentorista ja useammasta aktorista, kahdesta ryhmästä, jotka mentoroivat toinen toistaan tai että mentoriryhmä mentoroi aktoriryhmää.

Eräs kokenut helluntaiseurakunnan työntekijöiden mentori kuvailee ryhmämentorointikokemustaan näin: ”Yksi ryhmämentorointi lähes kaksi vuotta. Siinä tilanteessa on se etu, että mentoroitavat voivat saada apua toisiltaan, jolloin mentoroija voi sivusta seuraten kuunnella ja tarvittaessa osallistua keskusteluun. Tilanne on ehkä rikkaampi kuin yksi+yksi-suhteessa. Haittapuolena voisin mainita sen, että keskustelun avoimuus sekä syvyys saattaa rajoittua.”

4.2 Virtuaalimentoroinnista

eMentoroinnilla tarkoitetaan mentorointitilannetta, ”jossa käytetään sähköisiä kommunikaatiovälineitä aktorin kehittymiseen ja tietojen ja taitojen kasvuun tähtäävässä vuorovaikutuksessa”. eMentoroinnin mahdollisuuksia ovat joustavuus suhteessa mentorin saatavuuteen, aikaan, paikkaan ja työuran vaiheeseen. Tarvitaan vain mentori, aktori, tietokone ja internet-yhteys. eMentorointi mahdollistaa uudella tasolla myös kansainvälisen verkottumisen. eMentoroinnin dokumentoimiseen kannattaa panostaa, ”jotta suurten ikäluokkien hiljaista tietoa jäisi organisaatioon heidän työelämästä poistuessaan”. Muita virtuaalimentoroinnin etuja ovat muun muassa edullisuus, saatavuus, prosessimaisuuden tukeminen ja verkko-työelämätaitojen lisääminen. Haasteita virtuaalimentoroinnille puolestaan voivat tuoda ennakkoasenteet, käyttäjäystävällisen teknologian löytäminen, tietosuoja, perehdyttäminen sekä medialukutaito.

Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) hankkeen eMentorointi-esiselvityksessä todetaan, että eMentorointiin soveltuu periaatteessa ”mikä tahansa riittävän luotettava ja help-

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

pokäyttöinen” verkkokokousjärjestelmä. Ominaisuuksina kuitenkin riittävän tietoturvan lisäksi mahdollisuus sekä äänen, kuvan että kirjoittamisen hyödyntämiseen ovat tärkeitä. Huomakin projektissa käytettiin kahta verkkokokouksiin sopivaa ”ohjelmistoa: Adobe Connect (AC) ja Scopia”. Muita mahdollisia pikaviestinohjelmia on esimerkiksi Lync ja Skype. Tuoreimmista avoimista oppimisympäristöistä löytyy tietoa osoitteesta: <http://wiki.eoppimiskeskus.fi/>.

Kuviossa 4 kuvataan asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon mentorin valinnassa, mentorintisuhteen rakentamisessa sekä mentorointiprosessin tavoitteita asetettaessa.

	Mentorin rooli	Aktorin rooli	Organisaation toive	Mentorointitapa
Tiedonsiirto-mentorointi 1. sukupolven	Tiedon ja osaamisen siirtäjä. Neuvonantaja. Auktoriteetti.	Tiedon ja osaamisen vastaanottaminen. Ohjeiden muistaja ja neuvojen noudattaja.	Tieto ja osaaminen siirtyy mahdollisimman tehokkaasti ja vaivattomasti mentorilta aktorille.	Mentori kertoo, miten asiat ovat ja aktori kuuntelee ja painaa mahdollisimman tarkasti mieleen kuulemansa.
Opastava mentorointi 2. sukupolven	Tietojen ja taitojen opastaja. Kokonaisuuksien hahmottaja ja asioiden perustelija.	Asioihin perehtyjä. Taitojen harjoittelija, kokonaisuuksien hahmottaja sekä asioiden ymmärtäjä.	Aktori saa kokonaiskuvan omasta työstään. Ymmärtää, miksi asioita tehdään niin kuin tehdään ja osaa soveltaa oivaltamiaan asioita työssään.	Mentori kertoo, kysyy, keskustelelee ja perustelee. Aktori kysyy, keskustelelee, kyseenalaistaa ja harjoittelee.
Valmentava mentorointi 3. sukupolven	Aktorin oivalluttaja, rohkaisija, voimaannuttaja ja tarvittaessa haastaja.	Refleктоiva, oman toiminnan ja ajattelun tarkastelija sekä kehittävien ratkaisujen tuottaja.	Aktori saa uusia näkökulmia ja voimavaroja työhönsä sekä kehittyy kokonaisvaltaisesti työssään.	Mentorin tehtävänä on ensi sijassa auttaa aktoria löytämään voimavaroja ja ratkaisuja itseltään eikä antaa valmiita vastauksia.
Dialoginen mentorointi 4. sukupolven	Mentori on kanssakeskustelija ja -ideoija. Yhteisissä keskusteluissa tuotetaan parhaimmillaan jotain uutta.	Aktori on kanssakeskustelija ja -ideoija. Yhteisissä keskusteluissa tuotetaan parhaimmillaan jotain uutta.	Molemmat tai kaikki osapuolet oppivat. Mentorointiparit tai -ryhmät tuottavat uudenlaista näkemystä tai uusia ideoita, joita voidaan hyödyntää myös muualla organisaatiossa.	Tasavertainen keskustelu, jossa kaikkien osapuolten osaaminen on käytössä. Kaikki voivat myös reilusti tuoda osaamistaan esille.

Kuvio 4. Mentoroinnin eri sukupolvien tunnuspiirteitä (Kupias & Salo 2014, 146.)

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

	Parimentorointi	Ryhmämentorointi
Seniorimentori oman työyhteisön ulkopuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:
Seniorimentori oman työyhteisön sisäpuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:
Juniorimentori oman työyhteisön ulkopuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:
Juniorimentori oman työyhteisön sisäpuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:
Vertaismentori oman työyhteisön ulkopuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:
Vertaismentori oman työyhteisön sisäpuolelta	Plussia: Miinuksia:	Plussia: Miinuksia:

Kuvio 5. Pohdintatehtävä mentoroinnin malleista

Teematehtävä 4

- Tarkastele Kuviota 4. Mieti, minkä sukupolven mentorointitapa sopii sinun tilanteeseesi ja miten se vaikuttaa mentorin valintaan. Kirjaa ajatuksiasi ylös.
- Tutustu Kuvioon 5 ja kirjaa ylös kunkin mentorointimallin plussia ja miinuksia. Mieti samalla, mikä mentoroinnin malli tai mallien yhdistelmä sopisi tilanteeseesi.

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Heikkinen & Huttunen 2008, 212–216; Kupias & Salo 2014, 25–33, 49; Latokangas 2015a; Leppisaari & Tenhunen 2007, 211–222; Rajalin & Kaunismaa 2013, 5, 31–33

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 5:

MITEN MENTOROINTIPROSESSI LUODAAN?



Olet siinä vaiheessa mentoroinnin teemojen käsittelyä, että on aika siirtyä mentoroinnin käsitteen ja mallien pohtimisesta itse mentorointiprosessiin – sen suunnittelemiseen ja toteuttamiseen. Tässä vaiheessa on hyvä palauttaa mieleen tuttu sanonta: ”Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”. Joku on sanonut, että on todennäköisempää päästä perille, jos on päättänyt, minne on menossa ja millä kulkuvälineellä sinne haluaa päästä. Tämän vuoksi tavoitteena on kannustaa nimenomaan kirjalliseen sopimukseen perustuvaan organisoituun ja tavoitteelliseen mentorointiprosessiin spontaanin mentoroinnin lisäksi.

*Kaikesta vaivannäöstä
on hyötyä*

*mutta huulten höpinästä
vain vahinkoa.*

(Sananl. 14:23)

*Jumala ei ole antanut meille pel-
kuruuden henkeä,*

*vaan voiman, rakkauden
ja terveen harkinnan hengen.*

(2. Tim. 1:7)



Kirjassa ”Mentorointisuhteet: yhteyden kautta hengelliseen kasvuun” Paul Stanley ja Robert Clinton määrittelevät mentoroinnin seuraavasti: ”Mentorointi on suhteeseen perustuva prosessi, jossa mentori, joka tietää tai on kokenut jotakin, siirtää tuon jonkin (voimavaroja kuten viisautta, tietoa, kokemusta, itseluottamusta, näkemystä, statusta jne.) mentoroitavalle oikeaan aikaan ja oikealla tavalla, niin että se edistää kehittymistä tai voimaantumista.

Mentoroinnin muodot jaetaan spontaaneihin tilanteisiin, tavoitteelliseen vuorovaikutussuhteeseen ja strukturoituun ohjelmaan. Spontaanit tilanteet ovat ”spontaaneja kohtaamisia/taapaamisia mentorin ja mentoroitavan välillä”. Tavoitteellisella vuorovaikutussuhteella puolestaan tarkoitetaan vuorovaikutussuhdetta, ”jossa mentori auttaa mentoroitavaa tietyillä kehittymisen alueilla. Strukturoitu ohjelma taas on ”pitkäkestoinen ohjelma, joka pohjautuu organisaation tavoitteisiin ja sisältää tuloksen arvioinnin”.



Kuvio 6. Mentorointiprosessi alusta loppuun

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

5.1 Mentorointiohjelman ja -prosessin suunnittelu

Mentorointiohjelman rakentaminen organisaatiossa lähtee liikkeelle huolellisesta suunnittelusta ja valmistelemisesta. Tähän vaiheeseen kuuluvat seuraavat sisältöalueet:

1. Mentorointimallin valinta
2. Ohjelmasta tiedottaminen eli miksi, mitä ja kenelle mentorointi on tarkoitettu
3. Reunaehtojen määrittäminen esimerkiksi ajankäytön, muiden resurssien ja järjestelyjen läpinäkyvyyden näkökulmasta
4. Mentorointiohjelman suunnittelu
5. Mentoreiden ja aktoreiden valinta

Seurakunnan johtamisen käsikirjassa todetaan, että ”mentorointiin voi hakeutua oma-aloitteisesti etenkin työuran alkuvaiheessa tai sitä voi sisällyttää myöhempisiin lisäkoulutuksiin”. Evankelisluterilaisessa kirkossa mentorit eivät pääsääntöisesti ota palkkiota, vaan mentorisuhte perustuu luottamukseen ja yhteiseen selkeään, määräaikaan työsopimukseen, jossa mentoroinnille määritetään yhteiset tavoitteet, arviointitapa, käytännön järjestelyt, tapaamistiheys sekä muut yhteiset pelisäännöt. Sopimuksessa kannattaa myös sopia esimerkiksi luottamuksellisuudesta sekä mentorin rooleista. Mentoritapaamisen etukäteisvalmistautuminen sekä jälkipohdinta ovat tärkeitä. Myös Kupias ja Salo painottavat yhteisten pelisääntöjen merkitystä. Keskeisimpinä pelisääntöinä he mainitsevat luottamuksellisuuden, vapaaehtoisuuden, sitoutuneisuuden ja tavoitteellisuuden.

5.2 Mentorointiprosessin toteuttaminen

Ennen mentorointiprosessin aloittamista mentorin ja aktorin kannattaa hiukan tutustua joko puhelimesta tai kasvotusten keskustellen. Heti mentorointiprosessin alussa tulee sopia tavoitteista, pelisäännöistä (esim. luottamuksellisuus ja avoimuus) sekä aikataulusta kirjallisella sopimuksella. Mentorointisopimuksessa on hyvä mainita myös sopimuksen osapuolet yhteystietoineen, mahdolliset ”organisaation tavoitteet mentoroinnille”, ”aktorin tärkeimmät odotukset mentoroinnin alussa”, ”mentorin tärkeimmät odotukset mentoroinnin alussa” sekä ”yhteiset tavoitteet mentoroinnin alussa”. Tämän lisäksi on hyvä sopia alustavasti aikataulusta sekä prosessin aikana esiin nostettavista teemoista.

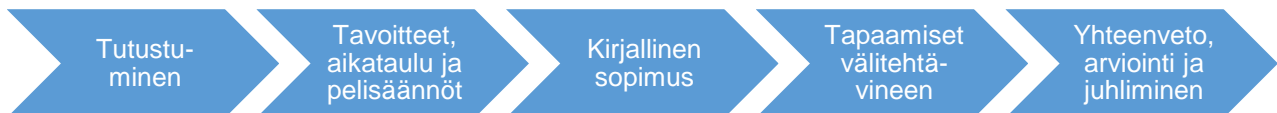
Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Mentorointiprosessin aikana mentori ja aktori tapaavat, aktori tekee mahdollisesti välitehtäviä, tehdään ehkä joitain vierailuja, tarkistetaan prosessin alussa asetettuja tavoitteita sekä harjoitetaan jatkuvaa palautteen antamista ja arviointia. Prosessin päätösvaiheessa on tärkeää tehdä prosessista yhteenveto, arvioida prosessia ja oppimista sekä juhlistaa prosessin läpikäymistä. Yksittäisen mentorointitapaamisen voi suunnitella esimerkiksi siten, että aloitetaan lyhyillä kuulumisilla, mahdollisen välitehtävän läpikäymisellä sekä alkaneen tapaamisen tavoitteiden läpikäymisellä. Tämän jälkeen voidaan keskustella esimerkiksi jostain alkukeskustelun aikana nousseesta ajankohtaisesta asiasta, minkä jälkeen siirrytään käsittelemään kyseisen kerran aikaisemmin valittua erityisteemaa. Tapaamisen lopuksi on hyvä tehdä pieni arvioiva yhteenveto tapaamisesta oppimiskokemuksineen. Samalla sovitaan, mitä aktori tekee mentoroinnin tai mentorointikeskustelussa esille nousseiden asioiden eteen ennen seuraavaa tapaamista.

Mentorointiprosessin lisäksi mentorin ja aktorin on hyvä pohtia mentorointiprosessin aikana läpikäytäviä sisältöalueita. Sisältöalueiden pohdinnassa voi olla hyötyä tämän oppaan kirjoittamisvaiheessa tekemistäni kartoituksista seurakuntatyöntekijän mentoroinnin keskeisistä teemoista ja tilanteista. Sopimus- ja prosessipohjat löytyvät Liitteestä 1. Koosteet löytyvät tämän oppaan Liitteestä 2.



Kuvio 7. Mentorointiprosessin vaiheiden keskeiset sisällöt

Teematehtävä 5

- Suunnittele Kuvion 7 mukainen mentorointiprosessi, johon haluaisit sitoutua.
- Tutustu tämän dokumentin liitteisiin ja hyödynnä niitä oman tilanteesi mukaisesti.

Tee muistiinpanosi liitteissä oleviin mallipohjiin.

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Juusela ym. 2000, 16–17; Kupias & Salo 2014, 74, 147, 154, 156; 265–268; Latokangas 2015a; Stanley & Clinton 2007, 35; Totro 2003, 239

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 6:

MITÄ ON VUOROVAIKUTUS MENTOROINNISSA?



Mentorointiprosessin yksi keskeisiä onnistumisen edellytyksiä on toimiva ohjauksellinen vuorovaikutus. Nyt sinulla onkin mahdollisuus hiukan tutustua tähän teemaan. Voi olla, että haluat perehtyä tähän teemaan vielä hiukan tarkemminkin. Onhan vuorovaikutus olennainen osa koko seurakuntatyötä.

*Missä ohjausta ei ole,
kansa sortuu,
mutta neuvonantajien runsaus
tuo menestyksen.*

(Sananl. 11:14)

6.1 Vuorovaikutus pelikenttänä



Mentorointi on yksi ohjauksen muodoista. Tavoitteiltaan eri ohjausmenetelmät voivat olla hyvinkin samanlaisia. Myös ohjauksen menetelmien intensiteettiä, syvällisyyttä ja vaikuttavuutta kuvaillaan hyvin samankaltaisesti. Jokaisen ammatillisen vuorovaikutustilanteen tulisi perustua arvostavaan kohtaamiseen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisöissä. Mattila (2007) kirjoittaa asiakkaan arvostamisen olevan teoriassa helppoa, mutta käytännössä usein vaikeaa. Arvostamisen tulee kohdistua sekä yksilön elämään että personaan. Kohtaamisessa on tärkeää muistaa se, että oman elämän kipupisteet voivat vaikuttaa kohtaamiseen. Vanhatkin kivut voivat nousta pintaan asiakastilanteessa. On muistettava, että työntekijä on vastuussa omista tunteistaan ja niiden käsittelystä asiakassuhteen ulkopuolella. Tämän vuoksi ennen toisen aitoa kohtaamista on kohdattava itsensä, elämäntarinansa, haavoittuvuutensa ja oman elämänsä kipupisteet. Myös oman kutsumuksen ja motiivien tunnistaminen sekä realistinen voimavarojen arviointi ja voimaannuttaminen ovat tärkeitä. Mattila korostaa myös luottamuksen merkitystä hyvässä vuorovaikutuksessa. Käytännössä tämä näkyy vaitiolovelvollisuuden kunnioittamisena, asiakkaan parhaaksi toimimisena sekä luottamuksen syntymisen ja säilyttämisen haasteiden hyväksyvänä tunnistamisena.

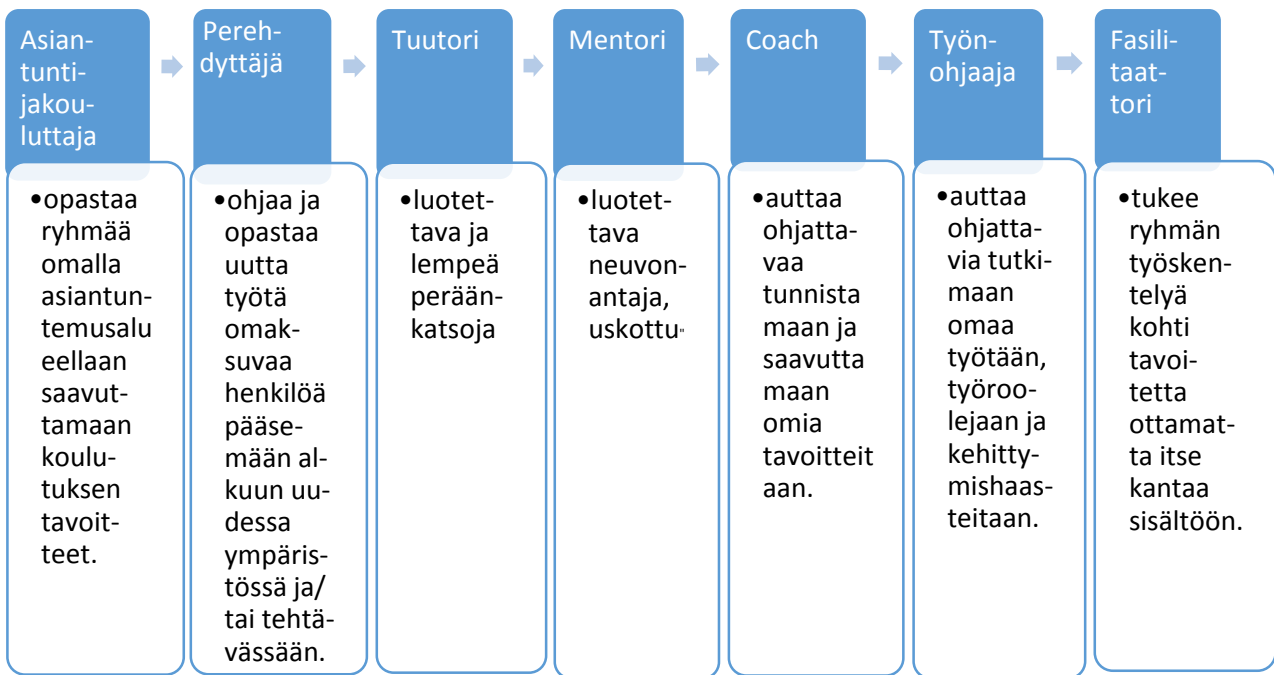
6.2 Ohjaus työvälineenä

Ohjauksen eri menetelmillä on selkeitä painopiste-eroja. Kuvio 8 havainnollistaa mentoroinnin suhdetta muiden ohjausmuotojen painopisteisiin.

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015



Kuvio 8. Mentorointi suhteessa muihin ohjausmuotoihin (Kupias ja Salo 2014, 19.)

Mentori voi valita erilaisia ohjaustyyliä mentorointitilanteessa tilannekohtaisesti. Ohjaustyyli voi olla vaikka neuvova, rohkaiseva, hyväksyvä, kysyvä, haastava tai tarinoiva. Kehittävä vuorovaikutus sisältää dialogisuutta. Dialogin mahdollistajina voivat toimia mm. muistojen ”luomat kuvat ’oikeasta’ etenemistavasta, erilaiset päähänpintymät, liiallinen puolustautuminen tai omia mielipiteiden tyrkyttäminen. Toisaalta toimivaa dialogia mahdollistavat aktiivinen kuunteleminen, keskinäinen kunnioittaminen, aito ajatusten jakaminen sekä toisen pohdinnalle ja mielipiteelle tilan antaminen ennen omien mielipiteidensä kertomista. Neljä keskeistä dialogitaitoa ovat kuuntelu, kunnioitus, suora puhe ja odottaminen. Esimerkiksi vuorovaikutussuhteen syveneminen tunnetasolle tekee mentoroinnista entistä vaikuttavampaa. Ammattimainen ohjaustyö eroaa tavallisesta arkipäivän keskustelutilanteesta. Tämän vuoksi ohjaus- ja neuvontataidot ja niissä kehittyminen korostuvat ammattimaisessa ohjaustyössä. Ohjausprosessin kannalta mielekkäiden kysymysten tiedostaminen on myös tärkeää.

Mentoroinnissa voi toisinaan tulla tilanteita, joissa vuorovaikutussuhde ei toimi. Suhteen toimimattomuus voi näkyä esimerkiksi henkilökemioiden toimimattomuutena, muodollisena viiheytenä tai muuttumisena ihastumiseksi. Toisaalta virtuaalimentorointi tuo vuorovaikutukseen omat ominaispiirteensä, joita Roponen käsittelee kirjan ”Sosiaalinen vuorovaikutus”

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

artikkelissa ”Digitaalisen vuorovaikutuksen evoluutio”. Mentorin on hyvä tutustua myös edellä mainittuihin alueisiin, vaikka niitä ei tässä opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyyksessä käsitellä tämän viittauksen ulkopuolella.

Onnismaa painottaa ammattimainen ohjaustyö eroaa tavallisesta arkipäivän keskustelutilanteesta. Tämän vuoksi ohjaus- ja neuvontataidot ja niissä kehittyminen korostuvat ammattimaisessa ohjaustyössä. Hän kuvailee ohjausta seuraavasti:

- 1) Tehtävä: Edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä hänen haluamallaan tavalla.
- 2) Suhde tietoon: Korostetaan asioiden tulkinnanvaraisuutta ja monia toimintamahdollisuuksia.
- 3) Ohjattavan rooli: Ohjattava osallistuu aktiivisesti esittämiensä pulmien ratkaisemiseen. Hänen tavoitteensa ja tulkintansa ovat työskentelemisen lähtökohtana. Ohjattava on oman elämänsä asiantuntija.
- 4) Ammatillaisen rooli: Työntekijä pyrkii keskustelussa vahvistamaan ohjattavan toimintakykyä ja välttää valmiiden ratkaisumallien tarjoamista.
- 5) Keskustelun kulku: Ohjauskeskustelu on yleensä monivaiheinen ja rakenteeltaan löyhä. Keskustelun kulkuun vaikuttavat ohjattavan tekemät aloitteet ja toisaalta työntekijän käyttämä lähestymistapa. Ohjaustehtävän läpikäyminen voi edellyttää useita keskustelukertoja.

Onnismaa esittelee myös Peavyn ohjausprosessissa mielekkäitä kysymystyyppöjä:

- 1) Olettamuksia kyseenalaistavat eli dekonstruktiviset kysymykset.
- 2) Kysymykset, jotka liittävät ohjattavaa huolestuttavan kysymyksen yhteyksiinsä
- 3) Kysymykset, jotka tuovat esiin ajallisen ulottuvuuden.
- 4) Kysymykset, joilla pyritään selventämään elämänkentän alueiden yhteyksiä.
- 5) Kysymykset, joilla pyydetään suoraa kuvausta jostain asiasta.
- 6) Kysymykset, joilla kartoitetaan tulevaisuuden vaihtoehtoja.
- 7) Kysymykset, jotka tuovat esiin vahvuuksia.
- 8) Kysymykset, jotka auttavat ihmistä ottamaan toisen ihmisen rooliin.
- 9) Kysymykset, jotka auttavat näkemään todellisuuden moninaisuuden.
- 10) Kysymykset, jotka auttavat henkilökohtaisten merkitysten muodostamista.
- 11) Kysymykset, jotka auttavat määrittelemään itsensä uudella tavalla.

Teematehtävä 6

- a) *Mieti omia vahvuuksiasi ja heikkouksiasi vuorovaikutus- ja ohjaustilanteissa tämän luvun teoriaan peilaten. Tee itsellesi tarvittaessa ohjaus- ja vuorovaikutustaitojen kehitymissuunnitelma.*
- b) *Tutustu yllä oleviin Onnismaan luetteloihin. Kuvittele erilaisia ohjaustilanteita, joissa hyödynnät Peaveyn mielekkäitä kysymystyyppöjä. Pyri harjoittelemaan kuvitteellisia ohjaus- ja keskustelutilanteita jonkun toisen kanssa.*

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Keskinen 2015; Kupias & Salo 2014, 19, 166–169, 180; Latokangas 2015a;

Mattila 2007, 11–18, 23–26, 40–44; Onnismaa 2007, 21, 28, 36–37; Roponen 288–306; Totro 2003, 239

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

TEEMA 7:

KANSAINVÄLISYYDEN ERITYISKYSYMYKSIÄ



*Kansainvälisyys tuo omat erityiskysymyksensä mento-
rointiin. Tämän päivän tekniikka kuitenkin mahdollistaa
sinulle mentoroinnin toteutumisen kaikkialla, missä on
käytävissä internetyhteydellä varustettu tietokone.
Lähetys- ja kehitysyhteistyö koskettaa tavalla tai toi-
sella jokaista seurakuntatyöntekijää joko lähettäjän tai
lähetin roolissa. Tutustu siis myös tähän mentoroinnin
erityisteemaan.*

*Lähetä leipäsi vetten yli,
sillä ajan mittaan
saat sen takaisin.
(Saarn. 11:1)*



Mentoroinnin merkitys lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöille nousee esille myös Mäkisen pro gradu -tutkielmassa, jossa hän tutki Fida Internationalin aluepäälliköiden johtamista alaisten näkökulmasta. Päivi Asikainen toteaa mentoroinnin olevan yksi ”[kriittisistä pisteistä] Fidan lähettien työyhteisöllisen tuen kehittämisessä ja [jota] lisäämällä voidaan vahvistaa Fidan lähettien työssä jaksamista”. Pro gradu -tutkielmassa ”Lähetystyöntekijöiden jaksaminen” käy myös ilmi, että lähetit odottavat mentoroinnin kaltaista tukea sekä lähettiyhteisöltä että lähetys- ja kehitysyhteistyöjärjestön edustajalta – erityisesti nk. aluepäälliköltä. Mentorina (tai siihen rinnastettavassa roolissa) läheteille ovat toimineet toiset lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät tai kansalliset työntekijät. Lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöiden mentorointi (tai siihen rinnastettava tuki) oli sisältänyt työalueen työhön ”perehtymisen lisäksi muita työhön, työalueeseen ja työyhteisöön liittyviä asioita sisältäen ns. hiljaista tietoa, jonka merkitys koettiin erittäin tärkeäksi erityisesti ensimmäisen työkauden alussa”. Kokeneemman lähetys- tai kehitysyhteistyöntekijän mentoroiva tuki koettiin kuitenkin riittämättömäksi. Tutkimuksessa viitattiin myös lähetys- tai kehitysyhteistyötyöntekijän tuen tarpeeseen eri vaiheissa työuraa. Mentorointi koettiin merkittäväksi tuen muodoksi nimenomaan työssä lähetyskentällä. Sillä ei nähty niinkään merkitystä työhön valmistautumisvaiheessa, kentältä paluuvaiheissa, sen jälkeen tai erityistilanteissa.

Lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijät odottavat vertaistukea ensisijaisesti lähettiyhteisöltä. Asikainen kirjoittaa, että tutkimuksessa ”lähettien vertaistuki oli ilmennyt monipuolisena sosiaalisena tukena mm. pohdintana, prosessointia, reflektointia, palautetta, rohkaisua, kannustusta, tasavertaisuutta sekä käytännön apua työasioissa, tulkkauksessa ja arkiasioiden

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

hoidossa”. Vertaistuen merkitys koettiin tärkeänä, mutta erityisen tärkeänä ensimmäisellä ulkomaan työkaudella. Asikainen mainitsee myös, että vuonna 2009 tehdyssä kyselyssä lähes puolet lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöistä ”toivoi työtovereilta enemmän yhteydenpitoa, keskustelua, yhdessäoloa ja rukousta”. Vertaistukea pidettiin neljänneksi merkittävimpänä tekijänä työssä jaksamisessa. Alla olevassa Kuviossa 9 on kooste lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijöiden asiantuntijoiden ajatuksista liittyen mentorointiin lähetys- tai kehitysyhteistyössä.

Keskeistä mentoroinnissa lähetys- ja kehitysyhteistyön näkökulmasta	Lähetys- ja kehitysyhteistyöntekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja
<p>”Koska mentoroinnin tarkoituksena on siirtää hiljaista tietoa kokeneelta kokemattomammalle, mentorilla pitää olla henkilökohtaista kokemusta lähetys- tai kehitysyhteistyötehtävissä olemisesta.”</p> <p>”Mentoroinnin yksi tärkeä kulmakivi on luottamus ja siihen luottaminen on – sekä perusteetta että kokemuksiin perustuen – helluntaiherätyksen pienissä piireissä haasteellista. Siksi helluntaiseurakuntien työntekijöitä voi ohjata etsimään mentoria myös muiden kirkkokuntien ammattilaisten parista.”</p> <p>”Yhden ’yleismentorin’ lisäksi voi lisänä olla erityisalueen mentori – esimerkiksi teltantekijätehtävissä olevalla yrittäjällä mentori, jolla on yrittäjäosaamista.”</p> <p>”Mentoroinnin kautta saa omia ajatuksia tuuletettua, opittua uutta sekä peilattua omia kokemuksia ja näkemyksiä. Varsinkin uutena työntekijänä mentorointi antaa mahdollisuuden ihmetellä äänneen omia hämmästyksiä turvallisessa tilanteessa, ilman tuomitsemiseksi tuleamista (toivottavasti!).”</p> <p>”Lisäksi mentorointi on mainio keino saada hiljaista tietoa siirrettyä.”</p> <p>”Näkisin myös, että mentori oppii itse – ja tätä kautta koko organisaatio voi oppia ja muuttua.”</p>	<p>”Ihmissuhdeasiat: Sinkkuus, parisuhde, perhe, suomalainen työyhteisö, kansainvälinen työyhteisö, lähetysjärjestö, suhteet kansallisiin, jne.”</p> <p>”Kulttuurikysymykset: Kulttuuristressin vaiheiden läpi käyminen, erilaiseen ajatteluun ja toimintaan liittyvät kysymykset.”</p> <p>”Kulttuurin kohtaaminen ja oma reaktio siihen. Tähän on tosi vähän mahdollisuuksia pohtia tätä</p> <p>”Eettiset kysymykset: Näiden kysymysten pohdinta liittyy olennaisesti kulttuurikysymyksiin, mutta on myös laajempi asia.”</p> <p>”Henkilökohtaiset haasteet: Itsetuntokysymykset, ammatillinen kehittyminen, iso elämänratkaisut”</p> <p>”Elämänhallintaan liittyvät asiat: Ajankäytön hallinta, työ, ihmissuhteet, talous, tietokone ja internet yms.”</p> <p>”Työn motivaatioon ja mielekkyyteen liittyvät kysymykset”</p> <p>”Jumalasuhteeseen ja kutsumukseen liittyvät asiat: Raamatun lukeminen, rukous, seurakuntayhteys, evankeliointiin ja lähetystyöhön liittyvät kysymykset, naisen rooliin liittyvät kysymykset (pääosin naisten kanssa)”</p> <p>”Kutsu, näky ja toimintatavat”</p> <p>”Työssä jaksamisen teemat”</p> <p>”Työn kuva, työn rajaamisen teemat. Nämä ovat asioita, jotka ovat monesti tietyllä tavalla kirjattuja työnkuvaan, mutta jokainen joutuu ne käymään läpi kantapään kautta.”</p>

Kuvio 9. Asiantuntijoiden ajatuksia mentoroinnista lähetys- ja kehitysyhteistyössä

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

Teematehtävä 7

- a) *Mieti, miten mentorointi lähetys- ja kehitysyhteistyön näkökulmasta linkittyy sinuun tai seurakuntaasi.*
- b) *Jos olet kotimaan seurakuntatyöntekijä, keskustele seurakuntasi lähetys- ja/tai kehitysyhteistyöntekijän kanssa mentoroinnista ja sen mahdollisuuksista.*
- c) *Jos olet lähetys- ja/tai kehitysyhteistyöntekijä, keskustele seurakuntasi työntekijän, kollegasi tai lähetysjärjestön edustajan kanssa mentoroinnista ja sen mahdollisuuksista.*

Omia muistiinpanoja:

Tämän teemaluvun lähteet (ks. tarkemmat tiedot lähdeluettelosta):

Asikainen 2011, 71, 79–80, 83, 85; Latokangas 2015a; Mäkinen 2012, 87

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

LOPPUPOHDINTAA:

MENTORI, AKTORI VAI MOLEMPIA?



Olet tutustunut mentorointiin seurakuntatyöntekijän näkökulmasta. Nyt sinun on aika tehdä päätös siitä, miten hyödynnät tämän oppaan läpikäymisesi aikana hankkimaasi pääomaa. Huomasitko olevasi mentorin tarpeessa? Heräsikö sinulla kiinnostus mentorikoulutukseen ilmoittautumisesta? Vai olisiko aikasi osallistua vaikka vertaismentoroinnin periaatteella toimivaan ryhmään?

Olkaa keskenänne yksimielisiä.

*Älkää tavoitelko korkeita,
vaan sopeutukaa
vaatimattomiin oloihin.*

*Älkää olko
omasta mielestänne viisaita.*

(Room. 12:16)



Mikä tahansa onkaan tilanteesi tai johtopäätöksesi tällä hetkellä, älä jää pohdintojesi tai kysymystesi kanssa yksin. Keskustele ajatuksistasi toisten seurakuntatyöntekijöiden kanssa tai ota yhteyttä tämän HELP ry:n hallituksen jäseniin. Toivottavasti juuri nyt on sinun aikasi ottaa seuraava askel mentoroinnin polulla. Voit vielä vahvistaa etenemissuuntaasi tekemällä suunnitelman siitä, millä aikataululla toivoisit saavasi mentorin, mentoroitavan tai mentorointiryhmän. Mitä konkreettisemmin lähdet liikkeelle, sitä konkreettisemmin olet kulkemassa kohti päämäärääsi. Mentoroinnin kautta voit toteuttaa elämässäsi tämän oppaan kansilehden ajatusta: ”Kaikki mikä kannattaa tehdä, kannattaa tehdä myös hyvin”.

Omia muistiinpanoja:

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

LÄHTEET

- Anthony, Michael 2001. Mentoring. Teoksessa Evangelical dictionary of Christian Education. M Anthony & W Benson & D Eldridge & J Gorman (toim.). Grand Rapids: Baker Book House Company.
- Asikainen, Päivi 2011. Lähetystyöntekijöiden jaksaminen. Työyhteisön tuen merkitys Fida Internationalin lähetystyöntekijöiden työssä jaksamiselle. Käytännön teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: University of Wales/Iso Kirja -opisto.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Toom Auli, Onnismaa Jussi, Kajanto Anneli (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura. 203–220.
- Hirviniemi, Antti & Katto, Usko & Kyyhkynen, Tapio & Marjeta, Voitto & Vehniäinen, Kauko 2013. Helmet – helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisissä. Suomen Helluntaikirkon julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.
- Keskinen, Soili 2015. Työnohjaus, sparraus, mentorointi ja coaching esimiestyössä. Viitattu 31.3.2015. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/keskinen.html>
- Krallmann, Günter 1992. Mentoring for Mission – a Handbook on Leadership Principles Exemplified by Jesus Christ. Hong Kong: Jensco Ltd.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Latokangas, Katri 2015a. Mentorointi seurakuntatyöntekijän tukena. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Jyväskylä: Humak.
- Latokangas, Katri (toim.) 2015b. Polku - Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. HELP ry:n julkaisuja 1/2015. Julkaistaan kesäkuussa 2015.
- Leppisaari, Irja & Tenhunen, Marja-Liisa 2007. e-mentoroinnin mahdollisuudet ja haasteet yritysten henkilöstön kehittämisessä. Teoksessa Saari, Seppo & Varis, Tapio 2010, Ammatillinen kasvu – Professional Growth – Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja, ss .211–223. Hämeenlinna: Tampereen Yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Leskelä, Jori 2010. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu, ss. 164–190. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Vantaa: kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Mattila, Elina 2008. Organisaatorajat ylittävä urataitomentorointi : tarkastelussa Suomen ekonomiliiton mentorointiohjelma. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitoksen Pro gradu -tutkielma. Sefen raportteja ; 2/2008. Helsinki : Suomen ekonomiliitto.
- Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä:PS-kustannus.

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas

OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

- Mutanen, Sanna 2005. Mentoroinnin avulla lasikatkon läpi? : tutkimus mentoroinnin merkityksistä naisten urakehitykselle. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteen laitos.
- Mäkinen, Joram 2012. Johtaminen lähetyskentillä- Fida Internationalin aluepäällikköjen johtaminen alaisten näkökulmasta tarkasteluna. Käytännön teologian pro gradu -tutkielma (Diakonia ja kehitysyhteistyö). Keuruu: University of Wales/Iso Kirja -opisto.
- Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus ja neuvontatyö – Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus Kirja, Yliopistokustannus University Press Finland.
- Rajalin, Minna & Kaunismaa, Pekka 2013. Vertaisuuttaverkossa – Humanistisen ja kasvatustieteen pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 29, 2013. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak_emessi04.pdf Viitattu 19.3.2015
- Smith, Fred Sr 1999. Leading with Integrity- Competence with Christian Character. The Pastor's Soul Series. Minneapolis, Minnesota: Bethany House Publishers.
- Stanley, Paul D. & Clinton Robert J. 2007. Mentorointisuhteet: yhteyden kautta hengelliseen kasvuun. Teos: Connecting: the mentoring relationships you need to succeed in life. Suomentanut Merja Jauhainen. Tampere: Nokia Missio kustannus.
- Toivanen, Teuvo (toim.) 2014. Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin. Iso Kirja -opiston ja HELP ry:n julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Toom, Auli 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Toom Auli, Onnismaa Jussi, Kajanto Anneli (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, ss. 33–58. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Totro, T. 2003. Työnohjaus ja mentorointi. Teoksessa Huhta, E., Poutiainen, M., Totro, T. & Turunen, R. (toim.). Seurakuntatyön johtamisen käsikirja, s. 231-254. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Turunen, Raimo & Poutiainen, Matti 2003. Johtaminen seurakunnassa. Teoksessa Huhta, E., Poutiainen, M., Totro, T. & Turunen, R. (toim.). Seurakuntatyön johtamisen käsikirja, s. 13–28. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Tuuri, Pirjo 2003. Mentorointitoiminnan merkitys mentorille ja integriteetin kehittymiselle. Pro gradu -tutkielma. Tiivistelmä. Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteen laitos. Viitattu 16.5.2015 <http://tampub.uta.fi/handle/10024/91105>

Mentori, aktori vai molempia?

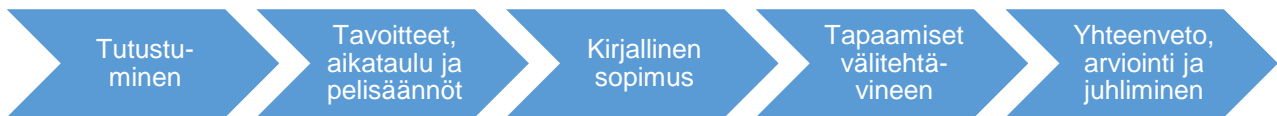
© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

LIITE 1: LOMAKEMALLEJA MENTOREILLE JA AKTOREILLE

Mentorointisopimus (tehdään niin monta kpl kuin on allekirjoittajia)

Mentorin nimi ja yhteystiedot	Aktorin nimi ja yhteystiedot
Mentorin odotukset	Aktorin odotukset
Yhteiset tavoitteet	Organisaation tavoitteet
Mentoroinnin ajanjakso	Mentorointitapaamisen kesto
Pelissäännöt	Mentorointitapaamisen rakenne
Esiin nostettavat keskeiset teemat	Mentoroinnin tapaamiskerrat
Pvm ja mentorin allekirjoitus	Pvm ja aktorin allekirjoitus

Mentorointiprosessi



--	--	--	--	--

Mentori, aktori vai molempia?

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry ja Katri Latokangas
OPINNÄYTETYÖN LIITEVERSIO 28.5.2015

LIITE 2: KOOSTEITA HAASTATTELUISTA JA KYSELYISTÄ

Kooste seurakuntatyöntekijöiden vastauksista

Keskeistä seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa	Seurakuntatyöntekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja
<p>*Erialaisten ihmisten kohtaamistilanteisin, sielunhoitotilanteisiin ja ongelmiin tuen ja ratkaisumallien pohdintaan tilaa sekä tuen saaminen mielen-terveysongelmaisten kohtaamiseen töissä</p> <p>*Tarjolla helposti ja matalalla kynnyksellä</p> <p>*Mahdollisimman pian työuran alussa (voisi olla automaatiokäytäntö tai velvollisuus ainakin ko-keilla), jonka mahdollisuuden tarjoamisesta srk ot-taisi vastuun</p> <p>*Verkostoituminen ja mahdollisuus puhua</p> <p>*Työnkuvan määrittelyyn liittyvät asiat</p> <p>*Vanhemman ja/tai kokeneemman mentorin tulee olla aikaansa seuraava työntekijä</p> <p>*On tärkeää muistaa oman persoonan ja tavallisen hengellinen elämä</p> <p>*Haastavissa tilanteissa toimimisen peilausta</p> <p>*Aktorilähtöisyys mahdollistaa aktorin kipukohtien käsittelemisen</p> <p><i>Erityisesti nuorisotyössä:</i></p> <p>*Nuorisotyön erityistarpeiden huomioiminen</p> <p>*Työntekijän odotusten realistisuus seurakun-tatyötä ajatellen</p> <p>*Hengellisen työn luonteen ymmärtäminen</p> <p>*Persoonan ymmärtäminen tärkeimpänä työka-luna sekä oman persoonan vahvistaminen ja työ-täminen</p> <p>*Kouluttamattomien nuorisopastorien olemassa olon tiedostaminen → ruohonjuuritasolta liikkeelle lähteminen</p>	<p>*Useimmin mainitut teemat: pastorin työhön liittyviä asiat yleisesti, ajankäyttö ja työn haastavat tilanteet</p> <p>*Tukea ja apua tilanteisiin, joissa mentori seurakun-tanuoria, jotka tekevät vapaaehtoistyötä (esim. solun johtajia, nuorisotyön kehittämistiimin jäseniä, nuor-teniltojen käytännön toteutus, musiikkitoiminta, var-haisnuorten apuohjaajia)</p> <p>*Sielunhoidollisten tilanteiden käsittely (esim. teologi-sissa keskusteluissa, elämänkriiseissä)</p> <p>*Ihmissuhdetilanteet</p> <p>*Sielunhoidolliset ja muut haastavat tilanteet (mielen-terveysongelmat, syrjäytyminen, koulukiusaaminen, nuorten haasteet yleensä)</p> <p>*Omaan kasvuun, kehittymiseen ja jaksamiseen liitty-vät asiat</p> <p>*Johtamiseen liittyvät teemat: Srk-kulttuurin muutos-johtaminen, oma johtajuus, vision etsiminen, talousti-lanne, työn laadun parantaminen ja hallinta</p> <p>*Ammatti-identiteetti, kutsumus</p> <p>*Kulttuuriasiat</p> <p>*Vertaismentoroinnista toisten seurakuntien toiminta-malleja</p> <p>*Omien ideoiden ja ajatusten peilaus ja kierrätys</p> <p>*Vanhemman sukupolven ymmärtäminen nuorem-malle työntekijälle tärkeää</p> <p>*Caseja ja herätysliikkeen akuutteja asioita</p> <p>*Asioita, joita on tarve ymmärtää, osata tai joissa ak-tori kipuilee</p>

Kooste mentoroinnin asiantuntijoiden ja ”ammattilaisten” vastauksista

Keskeistä seurakuntatyöntekijän mentoroinnissa	Seurakuntatyöntekijän mentoroinnin tilanteita ja sisällöllisiä teemoja
<p>*Riippuu mentorista ja hänen osaamispääomas-taan</p> <p>*Mentoroinnin tarve pitää oivaltaa, sitä pitää olla saatavilla ja sitä pitää uskaltaa käyttää.</p> <p>*Aloittava tarvitsee ohjaavampaa mentorointia, kun taas kokeneempi hyötyy enemmän työnh-jaustyyppisestä mentoroinnista</p> <p>*Mentorin kuunteleva rooli sekä suhteen rehelli-syys ja luottamuksellisuus</p> <p>*Mentori, joka on kulkenut samoja polkuja, jakaa kokemuksiaan</p> <p><i>Erityisesti lähetys- ja kehitysyhteistyössä:</i></p> <p>*Kulttuurin tuntemus ja kansainvälisen toiminnan kokemus sekä Fidan periaatteiden tuntemus</p> <p>*Ihmissuhdeasiat ja rukoukset</p>	<p>*Ihmissuhteisiin, jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät teemat</p> <p>*Miten haasteista/kriiseistä eteenpäin</p> <p>*Työnkuvaan, työsuhteeseen ja ihmisten johtamiseen liittyvät tilanteet.</p> <p>*Työn mielekkyys, omien lahjojen hyödyntäminen</p> <p>*Identiteetti, kutsumustietoisuus, kasvu ja kehitty-minen.</p> <p>*Pastori vs. vanhimmisto/hallitus</p> <p>*Erilaiset hengelliset virtaukset</p> <p><i>Erityisesti lähetys- ja kehitysyhteistyössä:</i></p> <p>*Työsuunnittelu ja työn pysäytyneisyys</p> <p>*Terveysongelmat, talous tai kannatusasiat ja perhe-suhteet</p> <p>*Lähetys-/kehitysyhteistyön väliset jännitteet sekä jännitteet paikallisten ja/tai lähettien kanssa</p>