



Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella – mentorointitoiminnan käsikirja



Ulla Koukkari-Anttonen, Johanna Moilanen

Ulla Koukkari-Anttonen, Johanna Moilanen

Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella – mentorointitoiminnan käsikirja

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän julkaisuja 10

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Jyväskylä, 2019

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



© Ulla Koukkari-Anttonen, Johanna Moilanen ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Toimitus: Anu Tokila

Taitto: Sari Heikkinen

ISSN 2489-2793

ISBN 978-952-68846-3-9

Jyväskylä, 2019

Abstrakti

Kädessäsi tai tietokoneesi ruudulla oleva materiaali on tarkoitettu avuksi ja tueksi silloin, kun halutaan tuetusti ja tavoitteellisesti järjestää maahanmuuttajille mentorointitoimintaa erityisesti toisen asteen koulutuksessa. Materiaalista on hyötyä myös muissa oppilaitoksissa tai organisaatioissa järjestettävään ohjattuun mentorointiin. Tässä käsikirjassa kuvataan vertaismentorointia, jossa sekä mentori että mentoritavat kehittävät tietojaan, taitojaan ja saavat tukea toinen toisiltaan. Heitä yhdistää opiskeleminen.

Nopeasti tietoa kaipaaville suositellaan, että he tutustuvat ensisijaisesti luvun 4 taulukkoon. Siihen on kerätty tämän hankkeen suositukset onnistumiset-sarakkeeseen. Perustelut puolestaan löytyvät itse tekstistä, joten sen lukemalla saa tarkempaa tietoa ja seikkaperäisemmän kuvauksen siitä, miten mentorointi tässä hankkeessa toteutui.

Kun yksi ovi sulkeutuu, toinen avautuu, sanotaan. Näin toivomme käyvän myös tämän projektin päättyessä. Meillä on ollut ilo työskennellä toistemme sekä erittäin runsaslukuisen, monipuolisen ja persoonallisen joukon kanssa vuosina 2017–2019. Kiitos kaikille panoksestanne Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hankkeeseen!

Erityisesti haluamme kiittää projektipäällikkö Aino Malinia kannustuksesta, myötäelämisestä sekä hulvattomasta matkaseurasta. Ihailimme kansainvälistä osaamistasi. Me-MoRe-yhteistyöprojektin koordinaattori Valérie Carrette ansaitsee myös suuret kiitokset ohjaamisesta ja neuvoista matkan varrella. Tulemme kaipaamaan iloasi.

Kiitämme hankkeen ohjausryhmää ja osatoteuttajien edustajia laadukkaasta yhteistyöstä, hankkeessa työskennelleitä tutor-opettajia palautteestanne, muuta hankehenkilöstöä avustanne, hankkeeseen osallistuneita opiskelijoita, joiden värikkäät tarinat toivat eloa hankkeeseen sekä kollegoja ja yhteistyötahoja niin kotimaassa kuin Euroopassakin. Erityisesti haluamme muistaa kiitoksin Carina Großer-Kayaa opettavaisesta ja mielenkiintoisesta yhteistyöstä interkulttuurisen kompetenssin ympärillä.

Avainsanat

mentorointi

vertaismentorointi

maahanmuuttaja

maahanmuuttajien mentorointi

ammatillinen koulutus

Abstract

The printed publication in your hands or the text on your screen are aimed at offering help and support when mentoring processes for migrants studying, especially, on the upper secondary level education, are being planned with intentions of great support and carefully defined objectives. This material may be useful also for guided mentoring processes carried out in other kind of colleges or organizations. Peer mentoring is in the focus of this Handbook describing how both the mentor and the mentee can improve their knowledge and skills as well as support each other. They share the common goal for further learning.

For a fast reader, we recommend familiarizing with, primarily, the table in the Chapter 4. The recommendations have been collected in the column 'Successes'. Argumentation itself can be found in the text. So, to get further information and a more precise description on how the processes were carried out in practice, one should read this chapter.

'As a door closes, another one will be opened'. This is what we are hoping for while finishing this project. We have had the pleasure of working with each other and with a plentiful, diverse and personal group of people during the years from 2017 till 2019. Thank you all for your valuable efforts in the project Mentoring Migrants on the Upper Secondary Level Education! Especially, we want to thank Ms. Aino Malin, Project Manager, for motivation, empathy and a hilarious travelling company! We admire your international competence. Ms. Valérie Carrette, Coordinator of the TCA Project MeMoRe, deserves many thanks for guidance and advice during this journey. We will miss your joy.

We thank the Steering Group members and project partners for good quality cooperation, the tutor-teachers working in the project for your feedback, other project personnel for your help, the students in the project for lively and enriching stories as well as the colleagues both in Finland and in Europe. Special thanks to Ms. Carina Grosser-Kaya for didactic and interesting cooperation concerning intercultural competence.

Keywords

inter-cultural mentoring
peer mentoring
mentoring from student to student
vocational education (VET)

Sisällys

1 Maahanmuuton taustaa Suomessa	8
1.1 Maahanmuuttopolitiikka Suomessa	9
1.2 Maahanmuuttajien työllistyminen	9
2 Mentorointi käsitteenä ja maahanmuuttajien mentorointi Suomessa	10
3 Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella – hankekuvaus	14
3.1. Kansainvälinen yhteistyö	14
3.2 Hankkeen tavoitteet.....	16
3.3 Kohderyhmät	16
3.4 Kehittämisprosessin kuvaus.....	17
Pilotti 1.....	18
Pilotti 2.....	20
Pilotti 3.....	22
3.5 Hankkeen tuotokset	22
3.5.1 Mentorien ja mentoroitavien tiedottaminen ja rekrytointiprosessi	22
3.5.2 Mentorivalmennus ja valmennusmateriaali	25
3.5.3 Osallistujien ilmoittautuminen, valinta ja yhteensovittaminen	28
3.5.4 Mentorointiprosessi, seuranta ja tuki	29
3.5.5 Mentorointiosaamisen tunnistaminen	34
3.6 Arviointia ja kokemuksia mentoroinnista ja sen hyödyistä.....	36
3.6.1 Hankkeen ja sen tuotosten laadullinen arviointi	36
3.6.2 Laadullinen opinnäytetyö mentoroitavien kokemuksista.....	41
3.6.3 Hankkeen ja sen tuotosten määrällinen arviointi	43
3.6.4 Mentorointitoiminnan juurruttaminen	47
4 Loppupäätelmät ja suositukset	50
Lähteet.....	54
Liitteet.....	57

1 Maahanmuuton taustaa Suomessa

Vaikka maahanmuutto ei ole uusi ilmiö Suomessa, on sen syyt ja laajuus vaihdelleet paljon. Ensimmäiset pakolaiset tulivat Suomeen Chilestä 1973. Seuraavina vuosina pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien määrä oli marginaalinen. Vasta 1990-luvun alkupuolella maahanmuutto alkoi lisääntyä niin, että yhteistä maahanmuuttopolitiikkaa tarvittiin. Pitkään pääasialliset syyt muuttaa Suomeen olivat perhe, työ ja opiskelu.

Suomen väestö ja kulttuuri ovat pitkään olleet eristyksissä ja luonteeltaan melko yhtenäisiä. Vuonna 1990 Suomessa asui 26 255 ulkomaan kansalaista, kun määrä kymmenen vuotta myöhemmin oli jo 91 074. Määrä jatkoi kasvuaan ollen 2010 vuonna 167 954 ja viimeimpien tilastotietojen mukaan kasvu jatkuu yhä; vuoden 2017 lopussa ulkomaan kansalaisia asui Suomessa 249 500. (Tilastokeskus, Väestö kansalaisuuden, syntymämaan, kielen ja syntyperän mukaan 1990–2016.)

Suomessa hallitus päättää kiintiöpakolaisten määrän vuosittain. Vuodesta 2001 vuoteen 2017 määrä on ollut 750 henkilöä. Poikkeuksina olivat vuodet 2014 ja 2015, jolloin määrä

väliaikaisesti oli 1050 Syyrian kriisin vuoksi. Kiintiöpakolaisten lisäksi Suomi vastaanottaa turvapaikanhakijoita, joista osa saa turvapaikan. Kuten koko Euroopassa, turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi vuonna 2015 huomasti Suomessakin (32 000 henkilöä). Aiempina vuosina määrä on ollut noin 3000 ja vuoden 2015 jälkeen noin 5000 henkilöä vuodessa. (Tilastokeskus, Väestö, Turvapaikanhakijat ja kiintiöpakolaiset 2018.) Vuonna 2015 turvapaikkapäätöksiä tehtiin 7463, joista noin 25 % oli myönteisiä. Seuraavana vuonna numerot olivat 28 208 päätöstä, joista 27 % oli myönteisiä. Vuonna 2017 päätöksiä tehtiin 9 418, joista 40 % oli myönteisiä. (Suomen maahanmuuttovirasto, 2018.)

Nationalismin ja siihen liittyvien poliittisten suuntauksien nousu on ollut melko vahvaa Suomessa viime vuosina. Nyt vastakkaiset poliittiset näkemykset ovat olleet enemmän esillä. Tämä tuli näytetyksi vuoden 2017 kunnallisvaaleissa, joissa Perussuomalaiset hävisivät Vihreille. Se voisi olla merkinä monikulttuurisuudelle ja kahdensuuntaiselle integraatiolle vastaanottavaisemman ilmapiiirin leviämiseksi.

Monikulttuuriset asiat suomalaisessa mediassa käsitellään yleensä neutraalisti, mutta myös radikaaleja ilmauksia on esitetty erityisesti sosiaalisessa mediassa. Virallinen media keskittyy pääsääntöisesti pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden asioihin enemmän kuin maahanmuuttajien asioihin yleensä. Tämä saattaa vaikuttaa suomalaisten mielipiteisiin maahanmuutosta ja häiritä ymmärrystä, koska tieto koskee vain pientä osaa maahanmuuttajista. Suomen maahanmuuttoraportissa OECD:lle todetaan, että turvapaikkapolitiikka ja turvapaikanhakijat ovat olleet julkisen keskustelun keskiössä samalla kun integraatio ja maahanmuuttajien työllistyminen ovat jääneet näiden asioiden varjoon (International Migration 2016–2017, Report for Finland).

1.1 Maahanmuuttopolitiikka Suomessa

Maahanmuuttotilanteen merkittävien muutosten vuoksi hallitus käynnisti useita lainsäädännön uudistuksia, joiden tavoitteena on maahanmuuton parempi hallinta ja sujuvien prosessien kehittäminen. Heinäkuussa 2017 Sisäministeriö julkisti hankkeen maahanmuuttoa koskevan hallitusohjelman laativaksi, ja se julkaistiin vuonna 2018. (International Migration 2016–2017, Report for Finland; Töihin Suomeen – hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi 2018.) Poliitiikkaohjelmassa korostetaan, että väestön ikääntymisen ja työvoimapulan takia maahanmuuttajia tarvitaan työskentelemään eri toimialoilla Suomessa (Töihin Suomeen – hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi 2018).

Valtion kotoutumisohjelma hyväksyttiin syyskuussa 2016. Yksi päätavoite ohjelmassa oli edistää tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä eri poliittisilla aloilla, myös maahanmuutossa. (International Migration 2016–2017, Report for Finland; katso lisää: Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019 ja valtioneuvoston pe-

riaatepäätös Valtion kotouttamisohjelmasta.)

Integraatio Suomessa ymmärretään yleensä siten, että maahanmuuttaja asettuu Suomeen, oppii kieltä, löytää työtä tai opiskelupaikan ja muodostaa yhteyksiä suomalaiseen yhteiskuntaan. Saatuaan ainakin määräaikaisen oleskeluluvan maahanmuuttaja on oikeutettu normaaleihin sosiaalietuuksiin (sekä kotoutumispalveluihin). Kotoutumispalvelut sisältävät esimerkiksi alkukartoituksen, kotoutumissuunnitelman (voi sisältää suomen kielen opiskelua tai muuta koulutusta tai harjoittelua) ja kotoutumiskoulutuksen, jonka tarjoavat työ- ja elinkeinotoimistot tai kunnat. Ne voivat tarjota myös kotoutumisneuvojen palveluita. Maahanmuuttaja on oikeutettu saamaan työttömyysetuutta tai toimeentulotukea kotoutumissuunnitelman voimassa olon ajalta. Suomessa monet yhdistykset tarjoavat tukea maahanmuuttajien oman kulttuurin, äidinkielen ja uskonnon ylläpitämiseen ja kehittämiseen. (InfoFinland 2019.)

1.2 Maahanmuuttajien työllistyminen

Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli vuonna 2014 kymmenen prosenttiyksikköä heikompi kuin suomalaistaustaisella väestöllä, mutta yli kymmenen vuotta maassa-asuneiden osalta eroa oli enää viisi prosenttiyksikköä. Parhaiten olivat työllistyneet korkeakoulutetut, virolais-, EU-, Efta- tai Pohjois-Amerikka-taustaiset, työn tai opiskelun takia muuttaneet ja suomea vähintään edistyneellä tasolla puhuvat. Vaikka työllisyystilanne oli vaikein pakolaistaustaisilla, yli kymmenen vuotta Suomessa asuneista pakolaisistakin jo joka toinen oli työssä. Työllistyminen oli vaikeaa myös ulkomaalaistaustaisille naisille, joista monet olivat perheellistyneet suomalaistaustaisia nuorempana. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste oli vain muutaman prosenttiyksikön matalampi kuin suomalaistaustaisilla miehillä. (Nieminen ym. 2015: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014.)

2 Mentorointi käsitteenä ja maahanmuuttajien mentorointi Suomessa

Lyhyesti määriteltynä mentorointi on kahden (tai useamman) ihmisen väliseen luottamukseen pohjautuvaa vuorovaikutussuhteeseen pohjautuvaa toimintaa. Se on nähty menetelmäksi, jolla siirretään elämänviisautta ja kokemusperäistä tietoa vanhemmalta, kokeneemalta henkilöltä eli mentorilta nuoremmalle henkilölle eli mentoroitavalle (tai aktorille) tavoitteena edistää mentoroitavan oppimista. Mentoroinnilla on perinteisesti viitattu vanhemman, kokeneemman kollegan (mentori) ja nuoremmen, noviisin (aktori tai mentoroitava) väliseen ohjaukselliseen kahdenkeskiseen toimintaan. (Karjalainen 2010; Korhonen 2010.) Tänä päivänä mentorointi ymmärretään kuitenkin enemmän vastavuoroisena ja tasaveroisena, yhteisöllisyyteen ja vertaisuuteen perustuvana oppimisprosessina, joka voi toteutua sekä pari- että ryhmätoimintana ja myös verkkovälitteisesti. (Korhonen & Puukari 2013; Korhonen 2010; Heikkinen ym. 2008.)

On sanottu, että mentorointi on käsite, jolla on ”monet kasvot” (De Cuyper & Vandermeersch 2018, 7). Mentoroinnin lähikäsitteitä ovat esimerkiksi tutorointi, kummitoiminta, työnohjaus, coaching, valmennus, perehdyttäminen ja fasilitointi (Kupias & Salo 2014;

Isotalo 2010). Näissä erilaisissa ohjausmuodoissa on samankaltaisia piirteitä, mutta mentoroinnissa painottuu henkilökohtainen vuorovaikutussuhde mentorin ja mentoroitavan välillä. Tutoroinnilla tarkoitetaan uusien opiskelijoiden perehdyttämistä ja suhteellisen kapea-alaista ohjaamista koulussa ja pääasiassa opiskeluun liittyvissä asioissa. Mentorointi puolestaan merkitsee mentorin ja mentoroivan välistä, kokemusten vaihtoon perustuvaa vuorovaikutussuhdetta, johon sisältyviä teemoja tai keskustelunaiheita ei ole tarkasti määriteltä etukäteen (Mäkinen 2014).

Mentorointia on toteutettu erilaisissa toimintaympäristöissä, eri-ikäisille ja eri elämäntavoiheissa oleville henkilöille, kansainvälisesti esimerkiksi työelämän kehittämisessä, opintojen tukemisessa, huume- ja päihdetyössä, monikulttuurisessa työssä, uskonnollisissa yhteisöissä, lastensuojelussa sekä nuoriso- ja kasvatustyössä (esim. Karjalainen 2010; Korhonen 2010). Hyvin laajasti menetelmää on sovellettu korkeakouluissa, yritysmaailmassa ja työelämän kehittämisessä, erityisesti henkilöstön kehittämisvälineenä, jonka tavoitteena on ollut vasta-alkajien motivointi työelämään sekä ”hiljaisen tiedon”, kokemukseen

perustuvien työelämän tietojen ja taitojen välittäminen ja jakaminen (esim. Isotalo 2010).

Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hankkeessa sovellettiin vertaismentorointia. Vertaismentoroinnissa mentorointiin osallistuvat keskenään vertaiset henkilöt niin, että mentori ja mentoroitava ovat samassa asemassa eikä heidän välillään ole esimerkiksi arvostukseen tai osaamiseen liittyviä riippuvaisuuksia. (Leskelä 2005; Karjalainen 2010; Reeves 2017.) ”Oppimiskumppanuuden” kautta molemmat osapuolet oppivat ja saavat mahdollisuuden tarkastella asioita kriittisesti yhdessä (Korhonen 2010). Vertaismentoroinnissa yhdessä jakamisen ja uuden rakentamisen idea korostuu, koska toisella henkilöllä on jollakin elämänalueella enemmän tietämystä tai osaamista, toisella jollakin muulla. Mentorille vertaisena toimiminen voi tukea omaa opiskelu- tai työtehtävää, arkipäivän ongelmien ratkaisua ja yhteisen arjen jakamista.

Hankkeen toiminta perustui kulttuurien väliin mentorointiin. Kulttuurien välisyydellä eli interkulttuurisuudella tarkoitetaan vastavuoroista ja kunnioittavaa dialogia eri kulttuurien välillä (Wilhelmsson 2013; myös Reeves 2017). Käytännössä kulttuurien välinen mentorointi merkitsee opiskelua ja oppimista tukevaa toimintatapaa, jossa kantasuomalaiset ja maahanmuuttajataustaiset opiskelijat toimivat yhdessä toisiaan mentoroiden. Erillisessä liitteessä on kuvattu yksityiskohtaisemmin tämän hankkeen mentoroinnin toteuttamiseen liittyvät valinnat (liite 1). Mentoroinnin käsitteen määrittelystä tämän hankkeen kansainvälisessä yhteistyössä katso luku 3.1.

Oppilaitosmentorointia pidetään melko tyypillisenä tapana toteuttaa mentorointia ja näin on ollut myös Suomessa (Kupias & Salo 2014, 60–61). Tyypillinen tapa toteuttaa mentorointia on ollut järjestää opiskelijoille oppilaitoksen ulkopuolisia työelämämentoreita ja opiskelijoiden keskinäistä mentorointia on hyödynnetty vähemmän (esim. Luhanka-Aalto 2017). Mentorointia on käytetty viime vuosina yhä

enemmän suomalaisissa korkeakouluissa ja korkeakoulutetuille maahanmuuttajille suunnattuna, mutta toiminta ei ole kuitenkaan vielä vakiintunut systemaattiseksi ja kattavaksi.

Toisen asteen koulutuksessa opiskeleville maahanmuuttajille mentorointia ei ole ollut kovin paljon tarjolla. Pohjois-Pohjanmaalla toteutetussa Opin portailla -hankkeessa mentoroitaviksi rekrytoitiin ensimmäisen vuoden maahanmuuttaja- tai romanitaustaisia lähihoitajaopiskelijoita, ja mentoreina toimi toisen vuoden lähihoitajaopiskelijoita tai ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija (Pinolehto 2017). Vantaan ammattiopisto Variassa vertaismentoroinnilla on puolestaan tuettu sekä suomalais- että maahanmuuttajataustaisten lähihoitajaopiskelijoiden oppimista, ammatillista kasvua ja hyvinvointia (Tanninen & Saarinen 2013).

Suomessa on ehdotettu, että maahanmuuttajien kotoutumisen tueksi tulisi luoda laajamittainen ”mentorointijärjestelmä”, jossa voitaisiin hyödyntää myös jo kotoutuneiden ihmisten osaamista ja kokemusta (Eskola 2016; ks. myös Ala-Kauhaluoma 2018). Mentorointia on vuosien ajan kehitetty hankeperustaisesti, mutta toiminnan jatkuvuuden ja systemaattisuuden näkökulmasta hankeperustaisuus on ollut myös haaste (Ala-Kauhaluoma 2018). Usein maahanmuuttajien mentorointitoimintaa Suomessa on toteutettu vapaaehtoisuustoimintaan perustuen ja järjestölähtöisesti (Ala-Kauhaluoma ym. 2018).

Mentorointia on kansainvälisesti pidetty hyvänä esimerkkinä käytänteistä, joiden avulla voidaan tukea maahanmuuttajien työllistymistä (Rilla ym. 2018; De Cuyper 2019). Toisaalta tutkimuksia, joissa selvittäisiin mentoroinnin vaikutusta maahanmuuttajien työllistymisen edistäjänä, ei ole juurikaan saatavilla. Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan mentorointia ei voi pitää ”nopeana ratkaisuna” työmarkkinoille integroitumiseen esimerkiksi pakolaisten kohdalla. (Månsson & Delander 2017.)



KUVA 1

MentoMigri -hankkeen toimijat: toinen vas. Ulla Koukkari-Anttonen, Johanna Moilanen ja Aino Malin vaihtamassa ajatuksia saksalaisen hankekumppanin luona Hallessa elokuussa 2019.

Seuraavassa esitellään muutamia suomalaisia mentorointihankkeita ja -ohjelmia. Ammattikorkeakouluissa on toteutettu useita maahanmuuttajien mentorointia sivuavia kehittämishankkeita. Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulun koordinoimassa MESH – Verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena -hankkeessa (2019–2021) tavoitteena on mentoroinnin avulla systemaattisesti tukea maahanmuuttajataustaisten ihmisten sijoittumista suomalaisille työmarkkinoille. (Turun ammattikorkeakoulu, MESH – Verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena.)

Diakonia-ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa (2017–2019) tuetaan

maahanmuuttajataustaisten henkilöiden hakeutumista sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopintoihin sekä edistetään työllistymistä alalle. Hankkeessa ammattikorkeakouluopiskelijat ovat toteuttaneet ryhmämentorointia sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopinnoista kiinnostuneille maahanmuuttajataustaisille henkilöille. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään.)

Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun, Suomen Diakoniaopiston ja Oulun seudun ammattiopiston Opin portailta työelämään -hankkeessa (2018–2020) on järjestetty oppilaitosten yhteistyönä mentorointia maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, kansainvälisille opiskelijoille ja romaniopis-



KUVA 2

Yhteistä työskentelyä saksalaisen LAMSA:n toimitiloissa Dessauissa elokuussa 2019.

kelijoille. (Suomen diakoniaopisto, Opin portailta työelämään.)

Väestöliiton Matkalla työelämään -hankkeessa (2017–2020) tavoitteena on luoda pääkaupunkiseudulle ja Ouluun ”uusi ja kustannustehokas työhön, koulutukseen tai yrittäjyyteen ohjaava mentorointimalli kotivanhemmuuden tai terveydellisten syiden vuoksi pitkään poissa työmarkkinoilta olleille maahanmuuttajille”. (Väestöliitto, Matkalla työelämään -hanke.)

Väestöliitossa on myös kehitetty työura-mentorointimalli, joka on suunnattu erityisesti koulutetuille maahanmuuttajanaيسille. Tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttajien työelämätaitoja ja -valmiuksia sekä tukea

heidän sijoittumistaan omaa koulutustaan vastaaviin työtehtäviin uudessa kotimaassaan. Mentoroinnin hyödyt liitetään maahanmuuttajien paitsi (ammattillisten) verkostojen laajentamiseen, myös suomen kielen ja erityisesti ammatillisen kielitaidon kehittämiseen. (Ahlfors 2014; Vanhanen ym. 2013.)

Oulun yliopiston Kielen avulla osalliseksi -hankkeessa (2018–2021) sovelletaan työuramentoroinnin mallia (Ahlfors 2014), ja lähtökohtana on, että suomalaisesta työelämästä jo paljon kokemusta omaava ammattilainen auttaa ja neuvoo saman alan maahanmuuttajaa. Hanke on suunnattu korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. (Oulun yliopisto, Kielen avulla osalliseksi -hanke.)

3 Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella – hankekuvaus

Euroopan sosiaalirahasto, ESR, tuki vuosina 2017–2019 Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hanketta (englanniksi Men-toMigri). Hankkeen koordinaattorina toiminut Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia tarjoaa perusopetusta, toisen asteen lukiokoulutusta sekä ammatillista koulutusta noin 23 000 opiskelijalle vuosittain. Heistä noin 1900 opiskelijaa puhui äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea vuonna 2018. Kansallisia kumppaneita hankkeessa olivat Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän palvelualan opisto sekä Karstulan Evankelinen Opisto, jotka tarjoavat koulutusta myös maahanmuuttajille.

Rahoitushakemuksen kirjoittamisvaiheessa tiedettiin useita syitä sille, miksi hankkeen aiheet olivat silloin ja ovat yhä ajankohtaisia tämän päivän ja tulevaisuuden Suomessa. Rahoitus toisen asteen koulutuksessa heikentyi hallituksen vuonna 2017 tekemien rahoitusleikkausten vuoksi. Siksi resurssit maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tukeen ovat entistä rajoitetummat ja on suurempi tarve malleille, joita tässä hankkeessa kehitettiin. Toisen asteen koulutuksen lainsäädännössä tapahtui muutoksia. Vuoden 2018 alusta alkaen sekä aikuisten että nuorten koulutusten toteutusmallit yhdistettiin saman lain alle. Tässä tilanteessa tarvittiin uusia opiske-

lijälähtöisiä tapoja tukea sekä nuoria että aikuisia heidän yksilöllisillä opintopoluillaan.

Hankkeessa kehitettiin mentorointimallia ja mahdollisimman tehokkaita keinoja mentoroida maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja siten mahdollisesti estää koulutuksen keskeytyksiä. Toisaalta mallin tuli olla tehokas mentoroinnin ja monikulttuurisuuden valmentamisessa mentoreille ja tukea myös heidän opintojaan. Tämä prosessi lopulta vahvisti sekä mentorien että mentoroitavien opiskelijoiden työelämässä tarvittavia valmiuksia. Prosessin tuloksena kahdensuuntainen integraatio korostui ja vahvistui.

Malleja testattiin kolmen pilottijakson aikana. Ensimmäisen pilotin jälkeen kerättiin palautetta sekä mentoreilta että mentoroitavilta. Palaute analysoitiin ja sitä hyödynnettiin mallien kehittämisessä edelleen toista pilottivaihetta varten. Tässä luvussa kerrotaan, miten hankkeen mallien kehittäminen toteutui vaihe vaiheelta.

3.1 Kansainvälinen yhteistyö

Lisäarvoa hankkeeseen toi kansainvälinen yhteistyö, jota tehtiin yhteistyössä Belgiassa, Ruotsissa ja Saksassa toimivien hankkeiden kanssa. Yhteistyöstä saatiin tutkimuksellista,

” Hankkeessa kehitettiin mentorointimallia ja mahdollisimman tehokkaita keinoja mentoroida maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja siten mahdollisesti estää koulutuksen keskeytyksiä.”

kokemuksellista ja koulutuksellista tukea ja erilaisia mentorointimalleja käyttöön. Yhteistyöprojektin nimi on MeMoRe (Mentoring models for the integration in to the labour market of refugees), ja Suomen kansallisen projektin nimi englanniksi on MentoMigri (Mentoring migrants on the upper secondary level education).

Kansainvälinen hanketyö keskittyi pääasias-
sa pakolaisten ja/tai turvapaikanhakijoina
tulleiden työelämämentorointiin. Suomen
hankkeen lähtökohtana oli vaikuttaa työelä-
mävalmiuksiin mentoroinnin avulla jo toisen
asteen koulutuksen aikana. Kun mentorointi
aloitetaan opintojen aikana, on sillä luulta-
vasti positiivista vaikutusta sekä mentorien
että mentoroitavien työllistymiseen, mikäli
sillä esimerkiksi estetään koulutuksen kes-
keytyminen tai lisätään työelämässä tarvit-
tavia monikulttuurisuustaitoja. Lisäksi suo-
malaisessa hankkeessa kohderyhmänä olivat
kaikki maahanmuuttajat riippumatta siitä,
mistä syystä he ovat maahan saapuneet, kos-
ka opinnoissa tuen tarve ei riipu maahantulo-
syystä.

Kansainvälisessä yhteistyössä laadittiin työ-
elämämentoroinnille yhteinen määritelmä,
jota Belgian Leuvenin yliopiston tutkijat työ-
sivät.

Kokeneempi henkilö (mentori) tarjoaa ohjaus-
ta vähemmän kokeneelle (mentoroitava) niin,
että tavoitteena on tukea mentoroitavan py-
syvää siirtymistä työmarkkinoille. Toiminta
perustuu mentorin ja mentoroitavan vapaa-
ehtoisuuteen ja säännölliseen yhteydenpi-
toon. Mentorointisuhteen käynnistämisessä
ja tukemisessa on mukana kolmas osapuoli
(organisaatio). Vaikka mentorointisuhde on
epäsymmetrinen, se on luonteeltaan myös
vastavuoroinen. (De Cuyper & Vandermeer-
schen 2018.)

Koska kotimaisessa hankkeessamme ei var-
sinaisesti hyödynnetty työelämämentorointia,
erosi käsityksemme jonkin verran yhdessä
laaditusta määritelmästä. Maahanmuuttajien
mentorointi toisella asteella -piloteissa mento-
rin ja mentoroitavan ajateltiin olevan tasaver-
taisessa symmetrisessä suhteessa toisiinsa,
sillä he molemmat olivat opiskelijoita. Tavoit-
teena mentoroitavien osalta ei ollut suoraan
työelämänsä päätyminen, vaan tuki opintojen
aikana niin koulutuksessa kuin arkielämässä-
kin. Tavoitteena oli myös mentorin osaamisen
kasvattaminen. Hän ei ollut suhteessa pel-
kästään antajan roolissa, vaan hän yhtä lailla
oppi ja sai kokemusta mentoroinnin aikana.
Mentorilla voi olla jossain asiassa enemmän
kokemusta kuin mentoroitavalla, mutta toi-
sessa asiassa taas vähemmän.

Maahanmuuttajien mentorointi -hankkeen tavoitteet

- 1 Lisätä tukea maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille**
- 2 Parantaa toisella asteella opiskelevien monikulttuurisuustaitoja ja -tietoja**
- 3 Laajentaa toisen asteen koulutuksen sisältötarjontaa**
- 4 Edistää kahdensuuntaista integraatiota**

TAULUKKO 1

Hankkeen tavoitteet

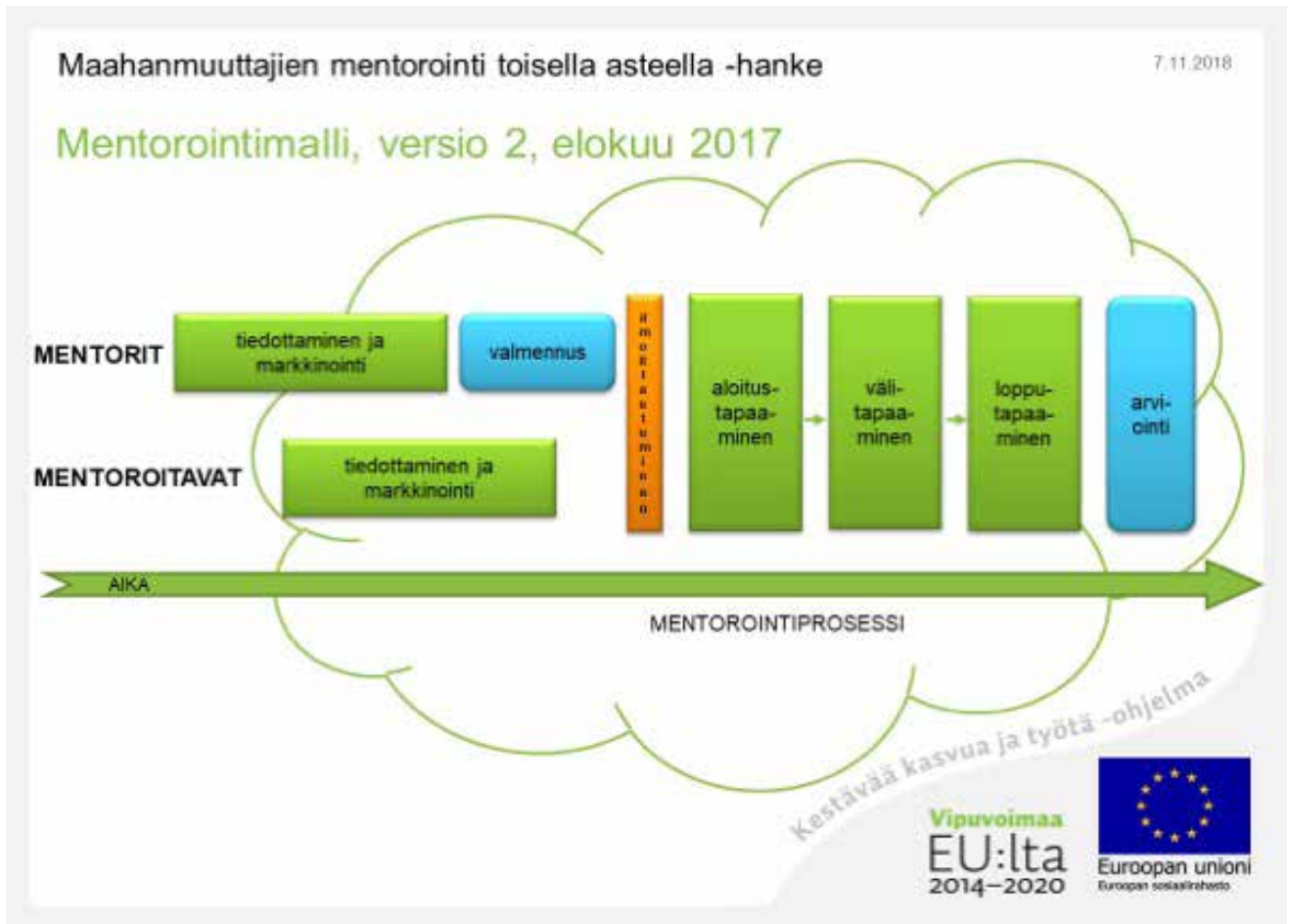
3.2 Hankkeen tavoitteet

Mentorointiin liittyvien tutkimusten pohjalta on todettu, että yksittäisen mentorointiohjelman tärkeä onnistumisen kriteeri on se, että mentorointitoiminnalle määritellään selkeät päätaavoitteet – mitä toiminnalla tavoitellaan ja minkä vuoksi (De Cuyper 2019, 7). Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hankkeella oli neljä päätavoitetta (taulukko 1). Ensimmäinen oli lisätä tukea maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille toisen asteen opinnoissa, jotta opinnot etenisivät ja tasa-arvoiset mahdollisuudet opiskella edistyisivät. Toisena tavoitteena oli parantaa toisella asteella opiskelevien monikulttuurisuustaitoja ja -tietoja työelämän tarpeita vastaaviksi. Kolmanneksi tavoiteltiin toisen asteen koulutuksen sisältötarjonnan laajentamista. Kahdensuuntaisen integraation edistäminen oli neljäs tavoite. Kahdensuuntainen integraatio on prosessi, jossa molemmat osapuolet – sekä maahanmuuttajat että natiivit – sopeutuvat toisiinsa. Tällaisessa tilanteessa molemmilla tulee olla tarvittavat valmiudet onnistuneen lopputuloksen saamiseksi.

3.3 Kohderyhmät

Hankkeessa oli kaksi pääasiallista kohderyhmää ja lisäksi muita toissijaisia kohderyhmiä. Toisen asteen maahanmuuttajataustaiset opiskelijat Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa, Karstulan Evankelisessa Opistossa ja Jyväskylän palvelualan opistossa olivat ensimmäinen varsinainen kohderyhmä. Toinen oli sosiaali- ja terveysalan lähihoitajaopiskelijat, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaopiskelijat sekä koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaopiskelijat Jyväskylän koulutuskuntayhtymässä. Toissijaisia kohderyhmiä olivat työelämän edustajat.

Kohderyhminä olivat siis edellä mainittujen alojen opiskelijat, jotka halusivat laajentaa opintojaan ja joilla oli ammatillista kiinnostusta mentorointiin ja monikulttuurisiin taitoihin sekä maahanmuuttajataustaiset opiskelijat, jotka tarvitsivat lisäapua ja tukea koulusta valmistuakseen. Epäsuorasti työelämä hyöttyy tulevaisuudessa monikulttuurisesti orientoituneista ja taitavista työntekijöistä.



KUVIO 1

Mentorointimalli, versio 2, elokuu 2017.

3.4 Kehittämisprosessin kuvaus

Hanke alkoi kevättalvella 2017 tarkentamalla yhdessä pää- ja osatoteuttajien kesken työnjakoa ja toteutussuunnitelmaa. Alkuvaiheessa hankkeen käynnistymisestä tiedotettiin osallistuvissa organisaatioissa. Pää toteuttaja kertoi sisäisesti toimintaan osallistumisesta eri oppilaitoksissaan ja niiden yksiköissä. Kevät ja kesä kuluivat mentorointivalmennuksen aikataulun, sisällön ja materiaalin suunnittelun merkeissä. Samalla valmisteltiin mentorien ja mentoroitavien tiedottamista, laadittiin tiedotusmateriaalia ja suunniteltiin ilmoittautumiskäytänteitä. Ensimmäinen mentorointimalli laadittiin kesällä 2017, ja sitä tarkennettiin heti elokuussa (ks. kuvio 1).

Tämän ensimmäisen mentorointimallin pohjana toimivat kirjallisuudesta ja tutkimuksista

saadut tiedot siitä, millainen on laadukas mentorointiprosessi ja mitä elementtejä siihen liittyy. Näitä ovat toiminnan koordinointi, markkinointi ja tiedottaminen, mentorien valmentaminen, taustatietojen keruu, mentorointiparien yhteensovittaminen, yhteiset tapaamiset sekä arviointi. Oman osansa malliin toivat koulumaailman arjen reunaehdot: esimerkiksi lukukausiajattelu ei antanut mahdollisuutta pitkään mentorointisuhteisiin eikä mentoreiksi ollut pilottivaiheessa järkevää osallistaa kaikkia opiskelualoja, vaan valittiin vain kolme alaa. Hankkeen puolesta oli mahdollista järjestää riittävillä resursseilla mentoroinnille koordinaattori, joka huolehti prosessin käytännön järjestelyistä. Koordinaattorina toimi hanketyöntekijä. Nämä ensimmäisen mallin periaatteet kuvattiin jo hankehakemuksessa rahoituksen hakuvaiheessa.

Pilotti 1

Pilotti 1 käynnistyi kohderyhmien tiedottamisella heti elokuussa 2017. Tätä on kuvattu enemmän luvussa 3.5.1. Mentorien tiedottaminen aloitettiin aiemmin, koska heille täytyi ehtiä järjestää myös valmennus ennen mentorointiparien tapaamista. Olemassa olevien resurssien, ammatillisen opiskelun järjestelyiden ja hanketyöntekijöiden harkinnan pohjalta valmennuksesta muodostui kaksipäiväinen. Ensimmäisen päivän teemat liittyivät interkulttuuriseen osaamiseen ja toisen päivän aiheet mentorointiin (ks. lisää luku 3.5.2).

Kun kohderyhmät oli tavoitettu, pyydettiin halukkaita ilmoittamaan tietonsa mentorointiparien yhteensovittamista varten. Tästä kerrotaan tarkemmin luvussa 3.5.3. Hanketyöntekijät päätyivät siihen, että mentorointiparit tapaavat ensimmäisen kerran järjestetyssä tapaamisessa heti, kun mentoroitaville on kerrottu tarkemmin toiminnasta. Lisäksi sovittiin, että järjestetään yksi välitapaaminen, jossa tehdään myös arviointia osallistujien kanssa toiminnasta. Lopuksi oli järkevää järjestää vielä lopputapaaminen, jossa arviointia jatkettiin ja jossa mentorointiprosessi koottiin yhteen (ks. lisää luku 3.5.4).

Pilotti 1:n käynnistämisen ohella syksyn 2017 muita toimenpiteitä olivat mm. hankkeen arvioinnin suunnittelu ja kansainvälisen hankeyhteistyön käynnistäminen. Sen ensimmäinen tapaaminen oli Belgiassa, Brysselissä 19.–22.9. Siellä partnerit tutustuivat ja loivat pohjaa yhteiselle hanketyölle.

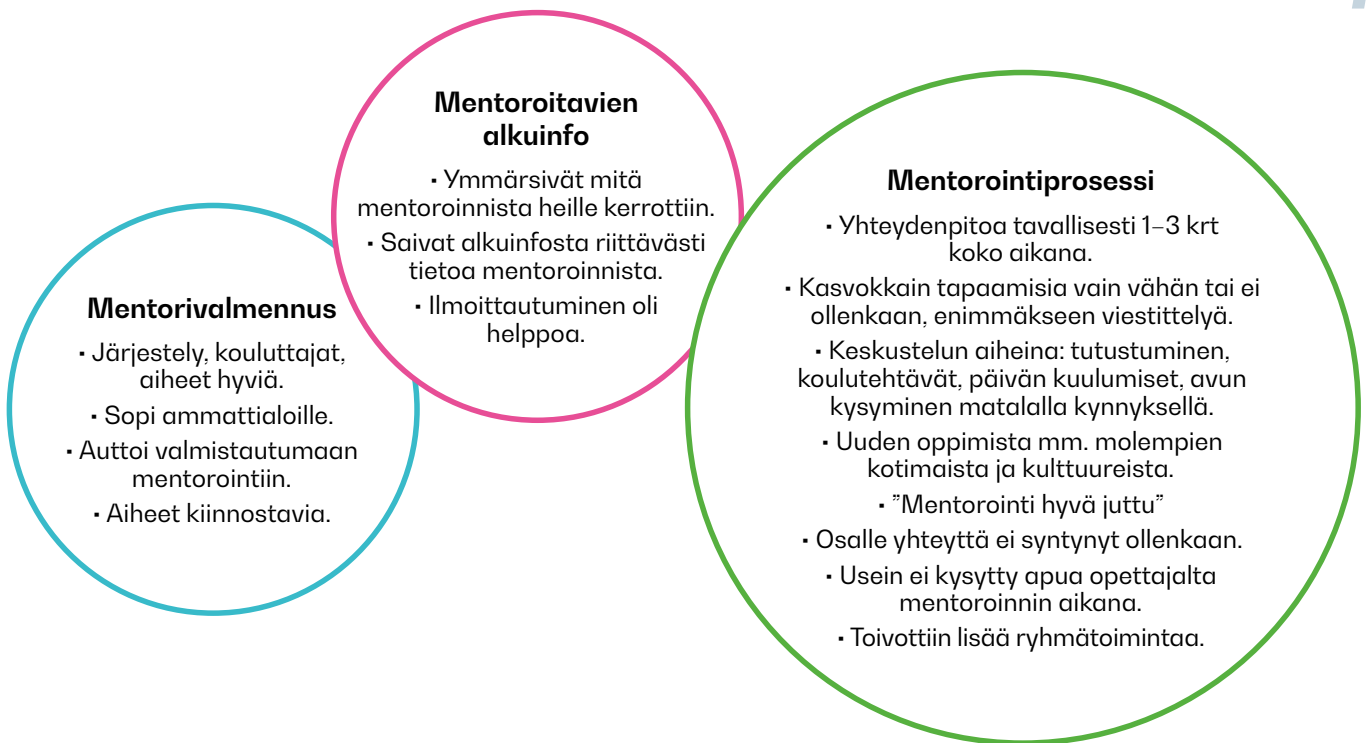
Pilotti 1 eteni suunnitelmien mukaisesti siten, että mentorointiparien välitapaamiset ja niiden yhteydessä väliarvioinnit järjestettiin lokakuussa 2017. Kahden ryhmän lopputapaamiset olivat joulukuussa, jolloin mentorointi kesti noin kolme kuukautta. Yhden ryhmän mentorointiprosessi oli kuitenkin pitempi jatkuen helmikuulle 2018 ja kestäen siten noin viisi kuukautta. Lopputapaamisten yhteydessä toteutettiin lopulliset mentorointiprosessien arvioinnit, joissa kerättiin palautetta osallistujilta. Osallistujien opettajilta

sekä hankkeessa toimineilta erityisesti mentoreita tukeneilta tutor-opettajilta kerättiin niin ikään palautetta toiminnasta. Tutor-opettajien toiminnasta katso tarkemmin luku 3.5.4.

Tulokset ensimmäisen pilotin loppuarvioinnista saatiin analyysin jälkeen keväällä 2018. Koonti mentorien ja mentoroitavien palautteesta on kuviossa 2. Osallistujien ja mainittujen opettajien palautetta kokonaisuutena käsitellään tarkemmin luvussa 3.6.1.

Pilotti 1:n loppuarvioinnin ja palautteen perusteella mentorointivalmennusmallia ja mentorointimallia muokattiin seuraavasti.

- Valmennus: lisättiin toiminnallisuutta ja konkretiaa (tarinat, esimerkit), kevennettiin teoriaa hieman, korostettiin vahvemmin sitoutumisen ja mentorin aktiivisuuden merkitystä, tuotiin runsaammin esille erilaisia mentorointitapoja.
- Alkuinfo mentoroitaville: varattiin pitempi aika, avattiin mentorointia konkreettisemmin esimerkein.
- Aloitustapaaminen: varattiin pitempi aika, tutustuttiin ensin kaikkien kesken, menetelmänä käytettiin toiminnallisia pelejä.
- Välitapaaminen: pyydettiin mentoroitavia pohtimaan omia tarpeitaan, vahvistettiin yhteishenkeä visailulla, toteutettiin väliarviointiin liittyen mentoreille erillinen kuvatehtävä toiminnan arvioimiseksi.
- Kaikissa edellisissä pyrittiin huomioimaan toisessa pilotissa verkkoyhteydellä mukana olleet osallistujat.
- Prosessi: varattiin viikoittainen aika ja paikka tapaamiselle oppilaitoksessa helpottamaan mentorointiparien kasvokkaistapaamisten järjestelyjä, korostettiin eri tahoilta saatavaa aktiivista tukea prosessin aikana.
- Näiden muutosten myötä laadittiin uusi mentorointimalli keväällä 2018 (kuvio 3).

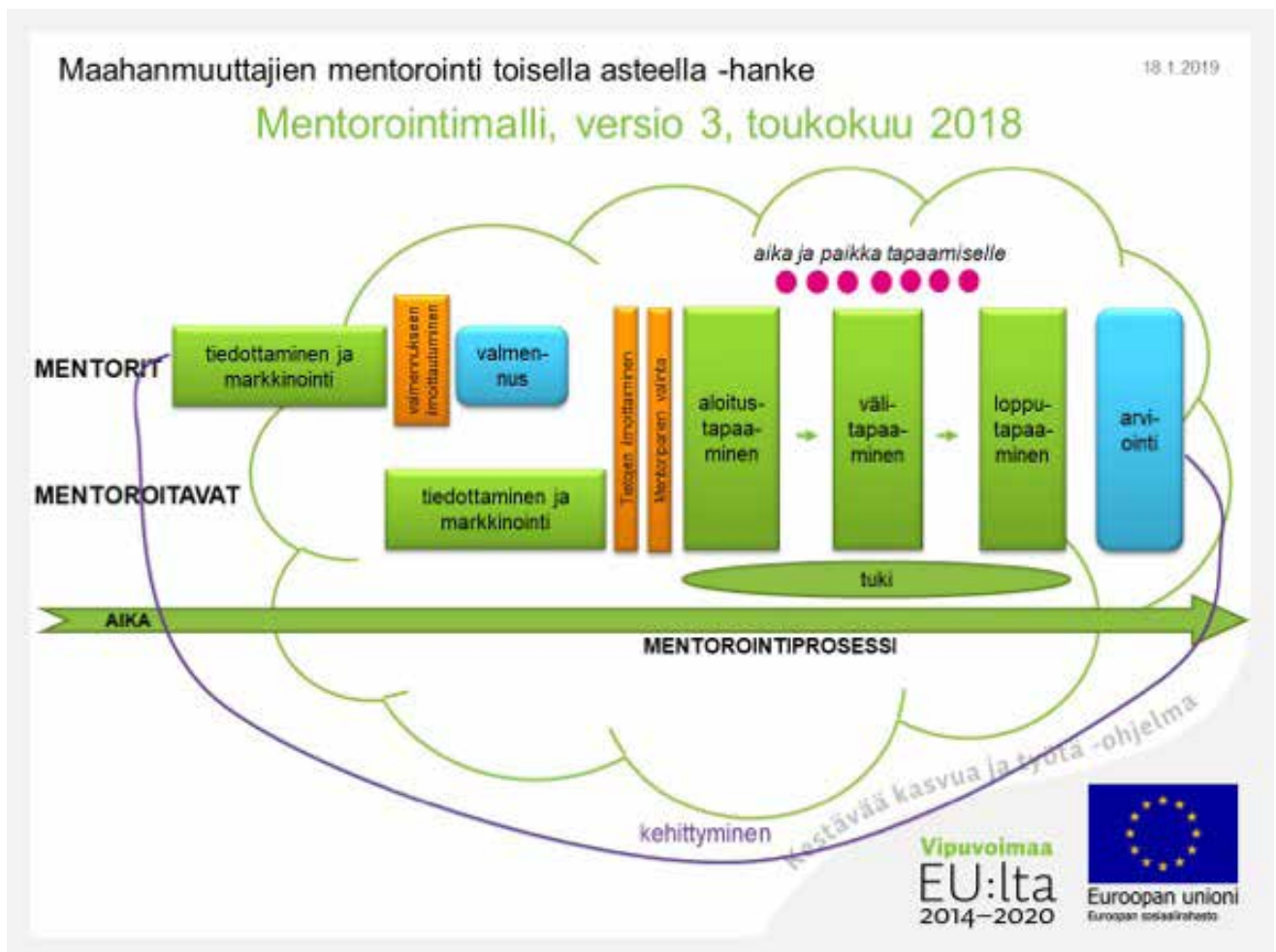


KUVIO 2

Mentorien ($n=13$) ja mentoroitavien ($n=35$) kokemuksia ensimmäisestä pilotista.

KUVIO 3

Mentorointimalli, versio 3, toukokuu 2018.



Liitteessä 1 on kuvattu yksityiskohtaisemmin ensimmäisen pilotin toteuttamista varten tehdyt valinnat, niiden perustelut, niistä saatu palaute ja palautteen perusteella toista pilottia varten tehdyt muokkaukset.

Pilotti 2

Toisen toteutuksen eli pilotti 2:n toteutus alkoi keväällä 2018 ja eteni taulukossa 2 esitetyn aikataulun mukaisesti.

Ensimmäisessä pilotissa mentorit olivat kaikki koulutuskuntayhtymä Gradian opiskelijoita. Osatoteuttajilta ja heiltä mentoroitavina olleilta saatiin palautetta, että olisi hyvä, jos mentorit olisivat omasta oppilaitoksesta. Tämän toiveen mukaisesti rahoittajalta pyydettiin ja saatiin lupa toisessa pilotissa valmentaa myös osatoteuttajien opiskelijoita mentoreiksi. Taulukoista

3 ja 4 selviävät kummassakin pilotissa mukana olleiden mentorien ja mentoroitavien määrät.

Kuten taulukosta 4 selviää, pilotissa 1 toiminnasta kiinnostuneita mentoroitavia ilmoittautui selvästi enemmän eli 91 henkilöä. Koska mentoreita ilmoittautui vastaavasti huomattavasti vähemmän, ei kaikille maahanmuuttajille voitu tarjota mahdollisuutta osallistua. Hankkeen ulkopuolelle jouduttiin siten jättämään 49 henkilöä. Valinta tehtiin heidän suomen kielen taitotasonsa perusteella. Sen arvioitiin olevan mentorointitoimintaan riittämätön, alle eurooppalaisen viitekehyksen A2-taitotason (ks. myös De Cuyper 2019, 14).

Pilotti 2:n osalta tulokset loppuarvioinnista saatiin analyysin jälkeen keväällä 2019. Tästä ja hankkeen kokonaisarvioinnista kerrotaan lisää luvussa 3.6.

TAULUKKO 2

Pilotti 2 toteutusaikataulu

Aika	Tapahtuma
Kevät 2018	Mallien ja materiaalin muokkaus pilotista 1 saadun palautteen mukaisesti, mentoroinnin markkinointi osallistuvien organisaatioiden opettajille.
Kevät/kesä/elokuu 2018	Mentoroinnin markkinointi potentiaalisille mentoreille ja mentoroitaville, mentorien ilmoittautuminen ja valmennukset.
Elokuu 2018	Mentoroitavien ilmoittautuminen, mentorivalmennukset jatkuivat.
Syyskuu 2018	Mentorointiparien muodostaminen, aloitustapaamiset, mentorointiprosessi käynnistyi.
Lokakuu 2018	Välitapaamiset + väliarviointi
Joulukuu 2018	Lopputapaamiset + loppuarviointi
Keväätalvi 2019	Arvioinnin koonti, mallien ja materiaalin muokkaus pilotista 2 saadun palautteen mukaisesti.

Mentorit	Pilotti 1	Pilotti 2
Ilmoittautuneet ja valmennukseen osallistuneet	24	25
Toiminnassa aloittaneet	19	24
Toiminnassa loppuun saakka jatkaneet	15	24
Naiset/miehet	70/30 %	92/8 %
Keski-ikä	30 v.	32 v.
Äidinkieli suomi/muu	85/15 %	75/25 %

TAULUKKO 3

Pilotti 1 ja 2 mentorit

TAULUKKO 4

Pilotti 1 ja 2 mentoroitavat

Mentoroitavat	Pilotti 1	Pilotti 2
Ilmoittautuneet	90	35
Toiminnassa aloittaneet	41	32
Toiminnassa loppuun saakka jatkaneet	32	31
Naiset/miehet	51/49 %	47/53 %
Keski-ikä	26 v.	29 v.
Äidinkieliä, kpl	15	15

Pilotti 3

Koska hanke sai kuusi kuukautta jatkoaikaa (1.3.–31.8.2019), oli mahdollista toteuttaa vielä kahden osatoteuttajan osalta (Jyväskylän palvelualan opisto ja Karstulan Evankelinen Opisto) pilotti 3, jotta osatoteuttajat voivat halutessaan ottaa enemmän vastuuta prosessin toteutuksesta ja samalla muokata toimintaa paremmin omaan organisaatioonsa sopivaksi. Pilotti 3 alkoi tammikuussa 2019 ja jatkui toukokuuhun 2019. Mentorointimalliin ei tässä vaiheessa tehty muutoksia, vaan mahdolliset muutokset matkan varrella toteutettiin joustavasti tilanteiden ja osatoteuttajien tarpeiden mukaan. Osallistujamäärältään kolmas pilotti oli selvästi pienin. Mentoreita oli mukana 9 ja mentoroitavia 11. Heistä suurin osa opiskeli Jyväskylän palvelualan opistossa.

Pilotissa 3 suurin osa mentoreista (kuusi henkilöä) oli samoja, jotka olivat jo toimineet mentoreina pilotissa 2. Näille kokeneille mentoreille järjestettiin valmennuksen sijaan lyhyt kertaustapaaminen ennen mentoroinnin alkua. Uusien mentorien rekrytoinnissa hyödynnettiin kokeneita mentoreita, jotka kertoivat aiemmasta mentorointikokemuksestaan. Tämä kokemustiedon jakaminen todettiin hyväksi menetelmäksi aikaisempien kirjallisten mentorointitarinoiden hyödyntämisen lisäksi. Uusille mentoreille (kolme henkilöä) valmennus pidettiin kuten pilotissa 2.

Mentoroitavista enemmistö eli 8 henkilöä oli uusia, joten heille järjestettiin alkuinfotilaisuus. Aiemmin mentoroitavina olleiden (kolme henkilöä) kanssa mentoroinnin idea kerrattiin. Mentorointiprosessin alettua molemmat osatoteuttajat järjestivät välitapaamisen itsenäisesti. Samoin tuki ja ohjaus mentoroinnin osapuolille järjestyi nyt kokonaan osatoteuttajaorganisaatioista tutor-opettajien toimesta. Lopputapaaminen pilotissa 3 toteutui kuten pilotissa 2.

Jyväskylän palvelualan opistossa järjestettiin aika ja paikka viikoittaisiin tapaamisiin koululle. Mahdollisuutta hyödynnettiin lopulta melko vähän, sillä opiskelijoilla oli mahdollisuuksia tavata muutoinkin. Kaikki mentorit ja mento-

roitavat tapasivat välitapaamisen lisäksi kaksi kertaa yhdessä tutor-opettajan kutsumina. Ensimmäisessä tapaamisessa ideoitiin ja suunniteltiin mentoroinnin aikaista toimintaa yhdessä koko ryhmän kanssa ja toisessa toteutettiin askartelupaja. Nämä tapaamiset toimivat hyvin ja ovat suositeltavia keinoja, joilla toimintaan osallistuvien yhteenkuuluvuutta voidaan lisätä ja siten saada mentoroinnista parempia tuloksia. (Pietiläinen 2019.)

Kolmannesta pilotista kerättiin myös palautetta osallistujilta, mutta sitä ei otettu mukaan varsinaiseen arviointiin hankkeesta, koska sitä ei olisi ehditty analysoida. Sen sijaan toisen osatoteuttajaorganisaation tutor-opettajan itsearviointinista pilotti 3:n osalta kerrotaan enemmän luvussa 3.6.

3.5 Hankkeen tuotokset

Hankkeen päätuotoksia ovat mentorointimalli (kuvio 3), kuvaus valmennuksesta ja sen materiaaleista sekä koko mentorointiprosessin toteutuksesta. Seuraavassa esitellään yksityiskohtaisemmin edellä mainitut tuotokset.

3.5.1 Mentorien ja mentoroitavien tiedottaminen ja rekrytointiprosessi

Kuten edellä on todettu, olivat mentorit ensimmäisessä pilotissa Jyväskylän koulutus-kuntayhtymä Gradian sosiaali- ja terveysalan lähihoitajaopiskelijoita, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaopiskelijoita sekä koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaopiskelijoita. Toisessa pilotissa mentoreita oli lisäksi Jyväskylän palvelualan oppilaitoksesta ja Karstulan Evankelisesta Opistosta. Koska mentorit olivat jo valmiiksi oppilaitoksen opiskelijoita, oli heidän rekrytoimisensa melko yksinkertaista. Heidät tavoitettiin helposti oppilaitosten viestintävälineiden sekä opettajien kautta.

Mentorien rekrytointi edellytti monipuolista ja riittävän varhaista tiedottamista, jotta heidän mentorivalmennuksensa ehdittiin toteuttaa ajoissa ennen varsinaisen mentorointiproses-

” Mentorien rekrytointi edellytti monipuolista ja riittävän varhaista tiedottamista, jotta heidän mentorivalmennuksensa ehdittiin toteuttaa ajoissa ennen varsinaisen mentorointiprosessin alkua.”



KUVA 3

Vasemmalta Ulla Koukkari-Anttonen ja Johanna Moilanen Suomesta sekä Valérie Carrette Belgiasta.

sin alkua. Tiedottamisesta päävastuussa oli koordinaattori. Hankkeessa ensimmäinen ja jopa tärkein tiedottamisen kohde olivat oppilaitosten opettajat valituilla aloilla. Heidän toivottiin vievän viestiä edelleen opiskelijoille. Opettajille laadittiin ohjeet mentoriksi haluavien ohjaamiseen (liite 2). Lisäksi mentoriksi haluaville tehtiin oma tiedote (liite 3). Tiedottamista toteutettiin viemällä tietoa oppilaitoksen sisäisiin tiedotuskanaviin, kuten Intraan ja Wilmaan, vierailemalla yksiköiden tilaisuuksissa kertomassa toiminnasta sekä mainittujen koulutusalojen tutor-opettajien avulla.

Tutor-opettajia oli yhteensä viisi, yksi kullakin alalla sekä eri oppilaitoksissa omansa. He viestivät sekä opettajille että myös potentiaalisille mentoreille eli opiskelijoille mahdolli-

suudesta alkaa mentoriksi. Mentoriopiskelijat saavutettiin tutor-opettajien kautta, markkinomalla toimintaa Wilmassa ja osin puskaradionkin kautta, kun opiskelijat kertoivat toiminnasta toisilleen.

Mentoreiksi etsittiin pääsääntöisesti vapaaehtoisia opiskelijoita. Täysin vastikkeetonta toimintaa ei heille kuitenkaan ollut, vaan jo tiedotettaessa heille kerrottiin, että toiminnasta voi osaamisen tunnistamisen kautta saada opintosuorituksia oman tutor-opettajan kanssa sopien. Pilotissa 1 yhden ryhmän opettaja kuitenkin velvoitti opiskelijansa osallistumaan toimintaan. Varsinaista vertailua velvoitettujen ja vapaaehtoisesti toimintaan lähteneiden välillä ei pilotissa 1 tehty, mutta hanketoimijoille jäi se käsitys, että vapaaehtois pohjalta

lähteneet sitoutuivat toimintaan paremmin. Siksi jatkossa piloteissa 2 ja 3 mentorit olivat vapaaehtoisia, mutta toiminta oli kuitenkin opinnollistettua.

Jos mentoreita ei olisi saatu rekrytoiduiksi, olisi vaihtoehtona ollut kysyä heitä esimerkiksi ulkopuolisista yhteistyöoppilaitoksista tai kaupungin Monikulttuurikeskus Glorian vapaaehtoisista (www.gloriajkl.fi). De Cuyperin (2019, 17) katsauksessa tuodaan esille, että ulkopuolisten kumppaneiden ja verkostojen hyödyntäminen mentorien rekrytoinnissa on usein kannattavaa. Mikäli mentoreita ei olisi joltain tietyltä alalta saatu lainkaan, olisi rekrytointia tehostettu vastaavasti muilla aloilla enemmän. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden osalta varauduttiin ensimmäisessä pilotissa aloittamaan mentorointiprosessi myöhemmin, jos mentoreita olisi siten saatu ilmoittautumaan enemmän. Tähän ei kuitenkaan aikataulullisista syistä menty. Mentoroitavien määrää sen sijaan rajattiin kielitaidollisin perustein (ks. luku 3.4).

Myös mentoroitavat olivat edellä mainittujen koulujen opiskelijoita, joten heidän tavoittamisensa oli niin ikään helppoa. Heidänkin osaltaan opettajien tietämys asiasta oli avainasemassa. Siksi toiminnasta tiedotettiin erityisesti maahanmuuttajien kanssa työskenteleviä opettajia ja heitä myös ohjeistettiin, miten toiminnasta tulisi kertoa potentiaalisille mentoroitaville (liite 4; ks. myös De Cuyper 2019, 13). Osa mentoroitavista oli huomannut heille suunnatun tiedotteen Wilman kautta (liite 5). Puskaradio tuntui toimivan mentoroitavien osalta hyvin. Valitettavasti oli sellaisiakin, jotka tieto tavoitti vasta liian myöhään, vaikka innokkuutta toimintaa muutoin olisi ollut.

Mikäli kiinnostus mentorointiin olisi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden osalta jostain syystä ollut osallistuvissa oppilaitoksissa heikompaa, olisi mentoroitavia voitu pyytää mukaan yhteistyöoppilaitoksista. Samoin edellä mainittu monikulttuurikeskus olisi voinut tarjota myös mentoroitavia hankkeeseemme. Toki mentorien ja mentoroitavien

rekrytoiminen ulkopuolelta olisi muuttanut hankkeen luonnetta ja sen tavoitteita, jolloin myös toimintaa olisi tullut mukauttaa tavoitteiden mukaisiksi.

3.5.2 Mentorivalmennus ja valmennusmateriaali

Mentorien valmennus tai koulutus ja sen kytkeminen erityisesti interkulttuurisuuden ja moninaisuuden teemoihin on nähty aiemman tutkimuksen valossa oleelliseksi (De Cuyper 2019, 22). Hankkeessa kehitettiin mentorien valmennusmalli mentoreiksi haluaville opiskelijoille. Valmennus kesti kaksi päivää (2 x 7 + 2 tuntia itsenäistä työskentelyä) ja sisälsi kaksi pääteemaa. Malli tähtäsi sekä opiskelijoiden mentorointi- että monikulttuurisuustaitojen vahvistamiseen. Valmennuksia toteutettiin hankkeessa pilottien 1 ja 2 aikana yhteensä kuusi kertaa eri opiskelijaryhmillä. Lisäksi pilotissa 3 toteutettiin yksi valmennus uusille mentoreille. Valmennusta tarjottiin sosiaali- ja terveysalan lähihoitajaopiskelijoille, nuoris- ja vapaa-ajanohjaajaopiskelijoille sekä koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaopiskelijoille Jyväskylän koulutuskuntayhtymässä. Toisessa ja kolmannessa pilotissa valmennusta ja siten mahdollisuutta ryhtyä mentoriksi tarjottiin myös Karstulan Evankelisessa Opistossa opiskeleville ja Jyväskylän palvelualan opistossa opiskeleville.

Ensimmäinen valmennuspäivä painottui interkulttuuristen asioiden käsittelyyn. Sisältöjä olivat:

- 1 kulttuurien ymmärtämisen edellytykset ja kulttuurierot,
- 2 kulttuurinen sopeutuminen yksilön kannalta sekä
- 3 monikulttuurinen viestintä ja sen keinot.

Aluksi huolehdittiin hankkeen aloitusilmoitusten sekä tutkimuslupien täyttämisestä ja perehdyttiin mentorointiprosessiin ja hankkeen taustoihin. Sen jälkeen lähdettiin liikkeelle pe-

” Mentorointiin liittyvässä valmennusosiossa painotettiin myös, että mentorointitoiminnassa kulttuurisia eroja ei kannata varta vasten korostaa, mutta ne on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi viestinnän ja vuorovaikutuksen tai aikakäsityksen osalta.”

rusteluista, miksi interkulttuuriset taidot ovat työelämässä nyt ja tulevaisuudessa tärkeitä. Valmennuksessa perehdyttiin kulttuuri-käsitteeseen ja korostettiin sitä, että yhtäläisyyksistä huolimatta jokainen kulttuurinsa edustaja on silti myös yksilö.

Ensimmäinen valmennuspäivä alkoi luentotyyppisenä, mutta jatkuvasti kannustettiin kysymyksiin tulevia mentoreita miettimään omia käsityksiään asioista. Apumateriaalina diaesityksen lisäksi käytettiin musiikkivideoita, kuvia ja pari- tai ryhmätehtäviä. Keskeiset aihepiiriin liittyvät käsitteet avattiin. Valmennuksessa annettiin ajankohtaista tietoa monikulttuurisuudesta Suomessa, kuten kuinka paljon ja mistä syistä maahanmuuttajia täällä asuu. Usein yllättävä fakta osallistujille oli se, että medianäkyvyydestä huolimatta pakolaisina tai turvapaikanhakijoina tulleet ovat vain pieni osa Suomeen tulevista maahanmuuttajista. Perhe, opiskelu ja työ ovat yleisimpiä muuton syitä.

Geert Hofsteden (www.geerthofstede.com) teorian kautta tutustuttiin kulttuurieroihin. Tässä yhteydessä korostettiin objektiivisuuden merkitystä, mutta toisaalta mahdottomuutta kulttuureja vertailtaessa. Jokainen katsoo muita kulttuureita oman kulttuurinsa kautta, ja oma on yleensä vertailukohtana se paras ja oikein. Kulttuurieroja käsiteltäessä on hyvä huomioda, ettei silloin oteta kantaa siihen, mikä kulttuureista on hyvä tai oikein, vaan puhutaan vain siitä, että kulttuurit ovat erilaisia.

Tärkeitä teemoja olivat myös stereotypiat ja ennakkoluulot ja niiden havaitseminen omasta ajattelusta. Lisäksi paneuduttiin toiseen kulttuuriin sopeutumiseen yksilön kannalta. Valmennuksessa annettiin tuleville mentoreille myös vinkkejä, mistä löytää tietoa esimerkiksi maahanmuuttajille suunnatuista palveluista. Kulttuurien eroavaisuudet viestinnässä sekä keinot auttaa tilanteissa, joissa yhteistä kieltä on vain vähän, olivat oleellisia teemoja, koska mentorointisuhde muodostetaan viestimällä.

Toisena valmennuspäivänä käsiteltiin mentorointia ja mentorointitoimintaa käytännössä. Päivän sisältö muodostui seuraavista teemoista:

- 1 mentoroinnin käsite, yleiset periaatteet ja eettiset periaatteet,
- 2 mentoroinnin monet muodot ja
- 3 mentorin roolit ja tehtävät sekä mentorointi vuorovaikutussuhteena ja prosessina.

Päivän aluksi käytiin läpi myös edelliskerralla annettu kotitehtävä, jossa osallistujia pyydettiin tutustumaan aiemmin toiminnassa mukana olleiden mentorien ja mentoroitavien tarinoihin ja pohtimaan, mitä kysymyksiä itselle herää niiden pohjalta mentoroinnista ja omasta tulevasta roolista mentorina.

Mentorointiin liittyvä valmennusosio rakentui edellä mainittuihin teemoihin liittyvistä diaesityksistä, videoklipeistä ja parin tai pienryhmän kanssa tehtävistä harjoituksista, joissa osallistujia ohjattiin esimerkiksi pohtimaan omia motiivejaan osallistua toimintaan tai eläytymään esimerkkien kautta mentorin rooliin ja mentorointitoimintaan mahdollisesti liittyviin haasteisiin (esim. puutteellinen kommunikatio, väärinkäsitykset, epärealistiset odotukset tai aikapula). Valmennuksessa korostettiin, että mentorilla saa olla monta erilaista roolia, eikä ole yhtä ainoaa tai ”oikeaa” tapaa olla mentor. Mentorin ei kuitenkaan odoteta toimivan viranomaisen, ”pelastajan”, terapeutin, auktoriteetin tai kaikkietävän ”vastausautomaatin” roolissa. E erityisen tärkeää mentorina on muistaa myönteisen ja rakentavan palautteen antamisen merkitys, samoin se, että mentoroitavalle ja mentorointisuhteen kehittymiselle on hyvä antaa riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia. Mentorointisuhde tulee ymmärtää prosessiksi, jossa tilanteet ja tarpeet voivat ajan kuluessa muuttua.

Mentorointiin liittyvässä valmennusosiossa painotettiin myös, että mentorointitoiminnas-

sa kulttuurisia eroja ei kannata varta vasten korostaa, mutta ne on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi viestinnän ja vuorovaikutuksen tai aikakäsityksen osalta. Mentoreita rohkaistiin olemaan aktiivisesti kiinnostuneita mentoroitavien kulttuurista ja kysymään, miten heidän kotimaissaan on tapana tehdä joitain asioita. Käyttökieleksi suositeltiin suomea, koska useimmat mentoroitavat ilmoittivat jo tietojenkeruuvaiheessa, että suomen kielen taidon lisääminen oli yksi tärkeimmistä tavoitteista mentorointiprosessin aikana. Ihmisten käyttäytymistä on mahdollista ymmärtää ainoastaan heidän omista lähtökohdistaan käsin, joten kysymisen, uudelleen kysymisen ja varmistamisen taito on tärkeä. Mentorin toiminnan näkökulmasta myös turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen erityisesti suhteen alussa on tärkeää. Mentorien valmennuksen sisällöstä saa tarkemman kuvan liitteestä 6.

3.5.3 Osallistujien ilmoittautuminen, valinta ja yhteensovittaminen

Tyypillinen tapa sovittaa mentorointipareja yhteen on kerätä alkutiedot sekä mentoreilta että mentoroitavilta esimerkiksi sähköisellä lomakkeella ja haastatella sen jälkeen yksilöllisesti jokainen toiminnasta kiinnostunut (De Cuyper 2019, 25). Hankkeessa ennen toiminnan alkua mentoreita ja mentoroitavia pyydettiin ilmoittamaan tietonsa joko Webropol-linkin kautta sähköisesti tai toimittamal-

la ilmoittautumislomake hanketyöntekijälle postitse. Tietojen ilmoittaminen toimi samalla siis virallisena ilmoittautumisena toimintaan. Osallistujilta kysyttiin perustiedot (nimi, sukupuoli, ikä, kotimaa, äidinkieli, kielitaito, asuinpaikkakunta, opiskeluala, vastuuopettajan tiedot sekä yhteystiedot). Lisäksi kysyttiin toiveita tulevasta mentorista tai mentoroitavasta. Ilmoittautumislomakkeessa oli maininta, ettei kaikkia toiveita välttämättä pystytä toteuttamaan. Runsaampien toiveiden kysyminen olisi vaikeuttanut parien muodostamista, kun muuttujia olisi ollut paljon. Lisäksi hanketyöntekijät ajattelivat, ettei mentoreilla olisi paljon toiveita: heille oli valmennuksessa korostettu ammatillisuutta. Työelämässä et voi valita asiakkaitasi tai työkavereitasi, ja saman ajateltiin pätevän myös mentoroinnissa.

Ensimmäisessä pilotissa ilmoittautuneiden mentoroitavien määrä oli suuri mentorien määrään nähden (90 mentoroitavaa ja 24 mentoria). Jotta mentorien ei tarvitsisi ottaa kovin monta mentoroitavaa, päätettiin jättää 49 ilmoittautunutta odottamaan, mikäli mentoreita saataisiin rekrytoitua lisää myöhemmin. Odottamaan jätettiin henkilöitä, joiden suomen kielen taito oli vielä vähäinen (alle A2). Valitettavasti jonossa oleville ei saatu mentoreita, ja he jäivät siten kokonaan toiminnan ulkopuolelle.

Mentorointipareja muodostettaessa pyrittiin huomioimaan erityisesti toiveet liittyen

” Hankkeessa kehitettiin mentorointimallia ja mahdollisimman tehokkaita keinoja mentoroida maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja siten mahdollisesti estää koulutuksen keskeytyksiä.”

sukupuoleen, ammattialaan, asuinpaikkaan ja ikään. Myös osallistujien toiveissa nämä seikat korostuivat, mutta monet myös ilmoittivat, ettei parin taustalla ole väliä. Mikäli mentori oli itse maahanmuuttajataustainen, yritettiin hänelle saada mentoroitavaksi henkilö muusta kuin hänen omasta kulttuuristaan. Tämä siksi, että mentorin interkulttuuriset taidot pääsisivät kehittymään. Toisaalta pakolaisten mentorointiohjelmaan suunnatun tutkimuksen perusteella sukupuolella tai kansallisuudella oli vain vähän merkitystä mentorointitulosten kannalta (Månsson & Delander 2017).

Hankkeessa parien yhteensovittamisesta vastasi yksi projektityöntekijä, joka oli myös toiminnan koordinaattori. Hän muodosti parit vertaamalla kunkin toiveita ja valitsemalla mahdollisimman hyvin toiveita vastaavat parit. Toiveet sukupuolesta pystyttiin aina toteuttamaan. Sen sijaan ikään tai opiskelualaan liittyen ei niin hyvin, koska mentorit tulivat vain tietyiltä aloilta. Ensimmäisessä pilotissa kaikki mentorit olivat joko Gradia Jyväskylästä tai Gradia Jämsästä. Molemmissa piloteissa jämsäläisille mentoroitaville saatiin jämsäläiset mentorit, mutta ensimmäisessä pilotissa haasteita välimatkasta tuli Karstulan mentoroitavien osalta, kun mentorit asuivat Jyväskylässä. Sukupuolen osalta mielenkiintoinen ilmiö oli, että osa miehistä koki, että mentorin olisi hyvä olla naispuolinen. Asiaa he perustelivat sillä,

että heidän mielestään suomalaiset naiset ovat miehiä puheliaampia ja siksi parempia mentoreita.

Muutamilta mentoroitavilta tuli palautetta mentoriinsa liittyen. Yksi oli pettynyt, kun oli saanut mentorikseen maahanmuuttajataustaisen henkilön eikä suomalaista. Jotkut kokivat, ettei oma ja mentorin persoona sopinut yhteen. Joku pettyi, kun mentori ei ollutkaan saman ikäinen kuin itse. Eräs mentoritava ehdotti, että parit muodostettaisiin siten, että mentoritava saisi itse valita edessään seisovista mentoreista itselleen sopivan. Projektihenkilöstö pohti vaihtoehtoja parien muodostamiselle, mutta päätti pysytellä nykyisessä mallissa. Yksi vaihtoehto toki olisi ollut pyytää molempia osapuolia tekemään itsestään lyhyt esittelyvideo, jonka sitten olisi voinut katsoa ja sen perusteella toivoa itselleen paria. Tämä olisi kuitenkin vienyt todella paljon aikaa ja kääntänyt huomiota liikaa ulkoisiin seikkoihin ammatillisen neutraalin lähestymistavan sijaan.

3.5.4 Mentorointiprosessi, seuranta ja tuki

Hankkeessa päädyttiin ajallisesti lyhyeen projektimentoroinnin tapaiseen toimintaan, ja se tuki myös ammatillisen koulutuksen lukukausiajattelua. Mentorointisuhteet kestivät tässä hankkeessa kolmesta viiteen kuukauteen. Useissa kansainvälisissä korkeasti koulutetuille pakolaisille suunnatuissa työelämään

” **Osallistujia ohjattiin sopimaan kasvokkaiset tapaamiset toiminnan alkuvaiheessa molempien kannalta neutraaliin paikkaan, esimerkiksi oppilaitoksen tiloihin, kahvilaan tai kirjastoon.**”

mentorointi -hankkeissa toiminnan kesto on rajattu ajallisesti melko lyhyeksi, kolmesta kuuteen kuukauteen kestäväksi prosessiksi (De Cuyper 2019, 31).

Toiveena hankkeen osallistujille esitettiin, että mentorointiparit olisivat keskenään yhteydessä säännöllisesti kerran viikossa itse valitsemallaan tavalla (kasvokkaiset tapaamiset, sähköposti, WhatsApp, puhelinsoitot, videopuhelut, Facebook jne.). Mentoreita ja mentoroitavia kannustettiin yhdessä keskustelemaan ja sopimaan yhteydenpito- ja tapaamistahdista, joka sopi kummallekin osapuolelle (ks. myös De Cuyper 2019, 29). Tärkeänä pidettiin kuitenkin sitä, että yhteydenpito olisi säännöllistä ja jatkuvaa ja ainakin toiminnan alkuvaiheessa enemmän mentorin aloitteellisuudelle perustuvaa. Samalla oltiin tietoisia siitä, että viikoittainen yhteydenpito saattaisi tulla haasteelliseksi esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa toinen osapuoli on työssäoppimisjaksolla toisella paikkakunnalla.

Osallistujia ohjattiin sopimaan kasvokkaiset

tapaamiset toiminnan alkuvaiheessa molempien kannalta neutraaliin paikkaan, esimerkiksi oppilaitoksen tiloihin, kahvilaan tai kirjastoon. Toisessa pilotissa hanke tarjosi viikoittaisen ajan ja paikan tapaamisille kouluympäristössä, jota parit voivat käyttää niin halutessaan. Toiminnan sisällöstä ja keskusteleemoista ei ohjeistettu muutoin kuin korostamalla sitä, että niiden tulisi lähteä erityisesti mentoroitavan tarpeista. Toiminnan onnistumisen kannalta on tärkeää, että mentoroitava itse on pohtinut etukäteen omia mentorointiin liittyviä tarpeitaan ja sitä, millaista tukea hän mentoriltaan odottaa (De Cuyper 2019, 15–16; Montgomery 2017, 4).

MENTOROITAVIEN PEREHDYTYS JA MENTOROINTIPARIEN ALOITUSTAPAAMISET

Ennen kuin mentoroitavat tapasivat mentorit, järjestettiin mentoroitaviksi alkaville yhteinen tilaisuus (alkuinfo), jossa tarkemmin käytiin läpi mentorointia. Tutkimusten pohjalta perehdytyksen tai valmennuksen järjestäminen

myös mentoroitaville on tarpeellista (De Cyper 2019, 22). Samalla täytettiin hankkeen ESR-aloitusilmoitukset ja arviointiluvat sekä kerrottiin lyhyesti hankkeesta. Ensimmäisessä pilotissa aikaa tähän oli varattu liian vähän, vain yksi oppitunti, joten toisessa pilotissa aika kaksinkertaistettiin. On erittäin suositeltavaa, että myös mentoroitavat saavat riittävästi oikeaa tietoa ja jopa valmennusta mentorointiin ennen sen alkua. Tämä tulee tehdä selkokielellä tai mentoroitavien omalla kielellä, jotta varmistetaan ymmärrys. Ensimmäisessä pilotissa tässä hankkeessa oli muutamia väärinymmärryksiä, jotka aiheuttivat esimerkiksi yhden mentoroitavan keskeyttämisen. Hän oli kuvitellut toiminnan kokonaan erilaiseksi.

Välittömästi mentoroitavien kokoontumisen jälkeen aloitettiin varsinainen aloitustapaaminen. Tämä oli ajankäytön kannalta tehokainta, jotta mentoroitavien ei tarvinnut tulla monta kertaa tapaamisiin. Toisaalta olisi ehkä ollut hyvä, että alkuinfo ja aloitustapaaminen olisivat olleet esimerkiksi viikon välein. Silloin mentoroitavilla olisi ollut tarkemman tiedon saatuaan vielä aikaa pohtia mentorointia.

Aloitustapaamisen sisältöä kehitettiin ensimmäisen pilotin jälkeen osallistujien toiveesta. Ensin tutustutettiin kaikki mentorit ja mentoroitavat keskenään pelien ja tehtävien avulla vaihdellen pienryhmiä kolmekin kertaa. Lisäksi käytiin yhteisesti läpi mentoroinnin pelisäännöt konkreettisina esimerkein. Vasta yh-

teisen tutustumisen ja sääntöjen kertauksen jälkeen valitut parit kerrottiin, he tutustuivat ja vaihtoivat yhteystietoja. Ensimmäisessä pilotissa oli mentoreita, joilla oli jopa kolme mentoroitavaa, joten he tutustuivat pienryhmissä. Karstulan mentoroitavat olivat mukana etäyhteydellä kuvan ja äänen kanssa. Toisessa pilotissa mentorit ja mentoroitavat olivat Karstulasta, joten he tutustuivat keskenään paikan päällä, mutta osallistuivat aloitustapaamiseen muilta osin etäyhteydellä.

MENTOROINTIPARIEN VÄLITAPAAMISET

Mentorien työn tukeminen ja "mentorien mentorointi" on tutkimuksen pohjalta nostettu tärkeäksi toiminnan onnistumisen edellytykseksi (Cyper 2019, 19; myös Montgomery 2017). Puolivälissä mentorointiprosessia järjestetyn tapaamisen tarkoituksena oli seurata, ohjata ja arvioida mentorointia. Parien suhteen kehittymistä haluttiin tukea ja toisaalta tarjota osallistujille mahdollisuus vertaistukeen. Samalla vahvistettiin kaikkien mentorointiin osallistuvien yhteishenkeä. Myös välitapaamisen sisältö muuttui jonkin verran ensimmäisen pilotin palautteen perusteella.

Ongelmana välitapaamisessa oli, etteivät kaikki päässeet siihen. Siksi toiminta piti suunnitella siten, ettei oman mentorointiparin läsnäolo ollut välttämätöntä. Välitapaaminen aloitettiin toisessa pilotissa jakamalla mento-

” On erittäin suositeltavaa, että myös mentoroitavat saavat riittävästi oikeaa tietoa ja jopa valmennusta mentorointiin ennen sen alkua.”

rit ja mentoroitavat eri ryhmiin. Näin heille haluttiin antaa mahdollisuus saada vertaistukea muilta samassa tilanteessa olevilta. Mentorit pohtivat kuvallisen materiaalin avulla, miten he olivat suoriutuneet mentoroinnista tähän saakka, ja miten he aikoivat jatkaa ja mahdollisesti kehittää toimintaansa jäljellä olevalla ajalla. Samalla jaettiin kokemuksia mentoroinnista ja annettiin vinkkejä siitä, mitä kukin oli oman mentoroitavansa kanssa tehnyt. Keskustelu nauhoitettiin ja sitä käytettiin osana prosessin arviointia.

Mentoroitavat keskustelivat omassa ryhmässään tarpeistaan eri elämän osa-alueilla. Samalla mietittiin, miten mentorointi ja mentori voisivat auttaa heitä niissä. Tämä keskustelu toimi niin ikään vertaistukena sekä ideariihenä siihen, mitä mentoroinnista parhaimmillaan voi saada. Näiden keskustelujen jälkeen mentorit ja mentoroitavat jatkoivat yhdessä kirjallisen väliarvioinnin parissa. He arvioivat yhdessä, miten mentorointi tähän saakka oli heidän kohdallaan onnistunut ja mitä he halusivat jäljellä olevalla ajalla saavuttaa.

Välitapaamisen lopussa haluttiin vahvistaa mentorin ja mentoroitavan suhdetta ja kannustaa heitä yhdessä tekemiseen leikkimielisen tietokilpailun avulla. Kysymykset olivat tilastoista, joten kenenkään ei oletettu tietävän niihin tarkkoja vastauksia, ja kaikki vastaukset olivat numeroita, jolloin kielitaito ei yleensä tullut esteeksi kysymysten ymmärtämisessä. Niihin vastaaminen edellytti, että vastaajat neuvottelivat keskenään ja siten luottivat ja tukeutuivat toisiinsa.

Niihin henkilöihin, jotka eivät välitapaamisessa olleet, oltiin yhteydessä arviointitiedon keräämistä varten sähköpostilla tai viestillä myöhemmin.

MENTOROINTIPARIEN LOPPUTAPAAMISET JA MENTOROINNIN LOPETTAMINEN

Lopputapaamisen tarkoituksena oli päättää ohjattu mentorointiprosessi yhteisesti sekä

saada tietoa prosessin sujumisesta. Aikaa käytettiin myös ESR-lopetusilmoitusten täyttämiseen. Aluksi kerrattiin hankkeen ideaa ja kerrottiin, että palautetta ja arviointitietoa osallistujilta kerätään, jotta mentorointia voidaan edelleen kehittää vastaamaan paremmin osallistujien tarpeita.

Palautetta kerättiin kirjallisesti useammassa osassa eri teemoista. Ensimmäisessä pilotissa ne olivat markkinointi ja tiedottaminen, valmennus, alkuinfo ja mentorointiprosessi. Koska vain mentorit arvioivat valmennusta ja vain mentoroitavat alkuinfoa, olivat kyselylomakkeet osin erilaiset, ja palaute annettiin myös fyysisesti eri tiloissa. Viimeinen teemalomake, joka käsitteli mentorointiprosessia, täytettiin mentorointiparien yhteistyönä. Hankkeen työntekijät auttoivat tarvittaessa palautteen kirjoittamisessa.

Toisessa pilotissa palautteen keruu tehtiin kahdessa osassa. Ensin mentorit ja mentoroitavat olivat omissa tiloissaan. Ensimmäisessä pilotissa huomattiin, etteivät mentorit muistaneet enää useamman kuukauden jälkeen valmennuksesta sen sisältöjä. Siksi toisessa pilotissa ennen valmennuksen arviointia esitettiin mentoreille lyhyt kertaus valmennuksen teemoista. Samaan aikaan mentoroitavat keskustelivat toisessa tilassa mentorointiprosessista. Keskustelun vetäjät kirjasivat heidän vastauksiaan ylös. Suullisesti monet osasivat antaa monipuolisempaa palautetta kuin kirjallisena, joten tämä toimi hyvin.

Tämän jälkeen mentorit ja mentoroitavat palasivat samaan tilaan ja istuivat mentorointipariensa kanssa täyttämään kirjallista kyselyä mentorointiprosessista yhdessä. Mikäli oma mentorointipari ei ollut päässyt lopputapaamiseen paikalle, vastasi mentori tai mentoroitava kyselyyn yksin. Lopputapaamisesta poissaolleilta loppupalaute kerättiin myöhemmin joko sähköpostitse tai projektityöntekijä tapasi heidät henkilökohtaisesti.

Mentoroinnin päättämistä on pidetty yhtenä mentoroinnin kriittisenä vaiheena ja joissa-

” Tässä hankkeessa koordinaattorina toimi hankkeeseen palkattu projektityöntekijä, joka järjesti mentorointitoiminnan myös käytännössä. Sama henkilö siis huolehti toiminnan markkinoinnista, tiedottamisesta, mentorointiparien muodostamisesta sekä mentorien valmennuksesta.”

kin kansainvälisissä mentorointihankkeissa on esimerkiksi järjestetty kaikille osallistujille lopetushaastattelut toiminnan päättyessä ja pidetty yhteyttä mentoroitaviin jopa vuosi toiminnan päättymisen jälkeen (De Cuyper 2019, 32). Hankkeen lopputapaamisessa mentorit saivat myös todistuksen toiminnasta. Kaikille annettiin pienet kiitoslahjat osallistumisesta. Osallistujia ohjeistettiin käymään mentorointiparinsa kanssa keskustelua siitä, haluavatko he vielä varsinaisen toiminnan päätyttyä olla yhteydessä toisiinsa.

KOORDINAATTORIN JA TUTOR-OPETTAJAN ROOLIT

Mentorointitoiminnan seurannassa ja osallistujien tukemisessa koordinaattorilla on tärkeä rooli. Koordinaattorin tärkein tehtävä on “mentoroida mentoreita”, ei valvoa tai “hallita” mentorointisuhteiden etenemistä. (De Cuyper

2019, 20–21.) Tässä hankkeessa koordinaattorina toimi hankkeeseen palkattu projektityöntekijä, joka järjesti mentorointitoiminnan myös käytännössä. Sama henkilö siis huolehti toiminnan markkinoinnista, tiedottamisesta, mentorointiparien muodostamisesta sekä mentorien valmennuksesta. Hän laati materiaalin, jota mentorointitoiminnassa tarvittiin.

Mentorointiprosessin aikana koordinaattori toimi mentoroitavien tukena. Häneen kehoitettiin olemaan matalalla kynnyksellä yhteydessä, mikäli prosessin aikana ilmenee jotain kysyttävää tai haluaa muuten keskustella asiasta jonkun kanssa. Tarvittaessa hän oli edelleen yhteydessä esimerkiksi mentoroitavien omaan vastuuopettajaan, mentoreihin tai näiden opettajiin. Koordinaattori huolehti siitä, että jokainen mentori ja mentoroitava sai kutsun aloitus-, väli- ja lopputapaamiseen.

Koordinaattori tuki myös mentoreita, mutta heidän tukenaan oli koordinaattorin lisäksi oman koulutusalan opettaja eli tutor-opettaja. Tässä hankkeessa tutor-opettajia oli ensimmäisessä pilotissa kolme eli yksi jokaisesta mentorien opiskelualaa kohden. Toisessa pilotissa heitä oli peräti viisi, koska eri alojen lisäksi tarvittiin omat tutor-opettajansa Kars-tulan Evankeliseen Opistoon sekä Jyväskylän palvelualan opistoon. Nämä kaksi oppilaitos-kohtaista tutor-opettajaa tukivat myös oman oppilaitoksensa mentoroitavia.

Käytännössä tutor-opettajan työhön kuului mentorointitoiminnan markkinointi omalla koulutusallallaan potentiaalisille tuleville mentoreille, mentorien kysymyksiin ja ongelmatilanteisiin vastaaminen ja reagoiminen mentoroinnin aikana sekä mentorointitoiminnasta ja siihen liittyvistä tapaamisista muistuttaminen. Koordinaattori siis esimerkiksi lähetti kutsut välitapaamisiin, mutta tutor-opettaja vielä erikseen huolehti, että omat mentorit ovat saaneet kutsun ja pääsevät paikalle mentoroitaviensa kanssa. Tarvittaessa tutor-opettaja oli yhteydessä koordinaattoriin, ja tilanteita selviteltiin yhdessä.

Jyväskylän palvelualan opiston tutor-opettaja kuvailee rooliaan näin: Tutor-opettajaa tarvitaan rekrytoimaan, perehdyttämään ja ohjaamaan mentorointiprosessia. Näen tämän toiminnan sisältyvän luontevasti opinto-ohjaajan työhöni, koska tapaan ja pidän muutenkin yhteyttä opiskelijoiden kanssa. Mentoreiden ja mentoroitavien ohjaaminen näyttää vaativan

säännöllistä asian esillä pitämistä. Kun ollaan samasta oppilaitoksesta, mentorointi lipsah-taa helposti vain käytävällä moikkaamiseksi, ja olemmekin keskustelleet siitä, onko se riittä-vää. Kun aikaisemmin mentori ja mentoroitava olivat eri oppilaitoksista, oli hieman enemmän esimerkiksi kouluajan ulkopuolella tapaamisia. Toisaalta silloin tapaamiset koettiin hankalamiksi. Asioilla näyttää siis tässäkin tapaukses-sa olevan kaksi puolta. (Pietiläinen 2019.)

3.5.5 Mentorointiosaamisen tunnistaminen

Maahanmuuttajien mentoreina toimineille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille kirjoitettiin mentorina toimimisesta todistus. Lisäk-si heillä oli osaamisen tunnistamisen kautta mahdollisuus saada toiminnasta opintosuo-rituksia. Todistuksella pyrittiin korostamaan toiminnassa opitun hyötyjä tulevaisuuden työelämässä. Vaikka kyseessä ei ole ns. viral-linen todistus, on se kuitenkin osoitus henkilön kiinnostuksesta monikulttuuriseen ohjaami-seen, hankitusta kokemuksesta ja osaamises-ta, joten se voi siten olla haltijalleen hyödyksi tulevaisuudessa.

Maahanmuuttajien mentorointitoimintaan liittyvää osaamista voidaan pyrkiä hahmot-tamaan ja tunnistamaan niin sanotun osaa-miskäden (kuvio 4) kautta, jossa osaamis-ta eritellään kuuden eri osa-alueen kautta. Osaamiskäden mukaan osaaminen voi raken-tua 1) tiedoista, 2) taidoista, 3) kokemuksesta, 4) verkostoista, 5) identiteetistä ja 6) tahdosta.

” *Maahanmuuttajien mentoreina toimineille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille kirjoitettiin mentorina toimimisesta todistus.* ”



KUVIO 4
Osaamiskäsi

Mentorointitoiminnassa mentoreille tarjoutui ensinnäkin tilaisuus saada mentorivalmen-
nuksen aikana paljon faktatietoa esimerkiksi
maahanmuutosta, sen syistä ja tilastoista. Li-
säksi tietoa kertyi kulttuurieroista ja mento-
roinnin toteutustavoista. Toiseksi, varsinainen
mentorointitoiminta edisti monikulttuurisuus-
taitojen harjaantumista käytännössä. Myös
keskustelut eri kulttuurista tulevan henkilön
kanssa ja tämän kohtaamisesta olivat mo-
nelle mentorille mieleenpainuvia kokemuksia,
jotka kuuluvat osaamiskäden kolmanteen
osa-alueeseen. Neljänneksi, kohtaamisen
kautta oma verkosto parhaimmillaan laajen-
tui paitsi eri kulttuurista tuleviin henkilöihin,
myös mentorikollegoihin, jotka olivat joillekin
tärkeä tukiverkosto mentorointitoiminnan
aikana ja mahdollisesti myöhemminkin. Vii-

denneksi, mentorointikokemus saattoi muo-
kata mentorin identiteettiä, koska kulttuuri-
en kohdatessa joutuu yleensä pohtimaan ja
joskus myös muuttamaan omia arvojaan ja
elämäntapaansa. Lopuksi, mentoreiksi lähti
pääsääntöisesti henkilöitä, joilla jo valmiiksi
oli kiinnostusta ja tahto tutustua eri kulttuu-
reihin ja toimia toisen henkilön tukena. Siten
mentorointikokemus on voinut edelleen lisä-
tää kiinnostusta asiaan ja toisaalta muokata
asenteita.

Mentorointitoiminta vahvisti myös mento-
roitavien osaamista eri osa-alueilla. Mento-
roitavat saivat yleensä tietoa mentoreiltaan
opintoihin, suomalaiseen kulttuuriin ja arkeen
liittyen. Yleisimmin kehittynyt taito lienee
ollut suomen kielen taito, mutta sen lisäk-

si hankkeessa opittiin myös muun muassa sauvakävelyä. Kokemuksena mentorointi oli onnistuessaan yleensä erittäin positiivinen ja rohkaiseva. Parhaimmillaan myös mentorointitavan verkosto laajeni, kun mentoreista tuli pysyviä tuttavuuksia. Mentorointi saattoi lisäksi vahvistaa mentoroitavien uskoa itseensä ja omaan vahvuuteensa ja olla siten identiteetin kehittämisen kannalta merkityksellistä toimintaa. Niin ikään mentoroitavilla oli tässä hankkeessa jo mukaan lähtiessään kiinnostus ja tahto osallistua toimintaan, mutta myös heidän kohdallaan asenteissa on toiminnan aikana voinut tapahtua muutoksia.

3.6 Arviointia ja kokemuksia mentoroinnista ja sen hyödyistä

Mentorointitoiminnan onnistuminen edellyttää jatkuvaa arviointia sitä toteuttavan organisaation ja mentorointiprosessien tasolla. Arvioinnin avulla voidaan ymmärtää paremmin toiminnan vahvuuksia ja heikkouksia sekä mukauttaa ja edelleen kehittää toimintaa niiden mukaisesti (De Cuyper 2019, 11–12).

Jo aiemmin on esitelty hankkeen aikana kerättyä ja mallin muokkaamiseksi analysoitua arviointitietoa, jota hankkeen aikana kerättiin sekä mentoreilta että mentoroitavilta. Varsinaiseen mentorointitoimintaan osallistuvien lisäksi arviointitietoa kerättiin mentorien ja mentoroitavien opettajilta sekä hankkeen tutor-opettajilta. Kaikilta arviointiin osallistuneilta ja siihen tietoa antaneilta kysyttiin lupa hyödyntää arviointitietoa hankkeen kehittämistyössä ja sen raportoinnissa. Mentorit täyttivät kirjalliset arviointiluvut jo valmennuksessa ja mentoroitavat aloitustapaamisessa. Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin sekä laadullisen että määrällisen arvioinnin tuloksista.

Niille lukijoille, jotka haluavat tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa kokemustietoa mentoroinnista, suositellaan luettaviksi hankkeessa tuotettuja tarinakokoelmia (Mentorointit tarinat P1 ja P2). Ne löytyvät samalta sivustolta kuin tämä käsikirjakin.

3.6.1 Hankkeen ja sen tuotosten laadullinen arviointi

Seuraavassa tarkastellaan keskeisiä onnistumisen ja kehittämisen kohtia hankkeessa toteutetun laadullisen arvioinnin kautta. Toiminnan laadullisesta arvioinnista hankkeessa on vastannut Jyväskylän ammattikorkeakoulun Hyvinvointiyksikkö (Punna 2019).

MENTORIEN JA MENTOROITAVIEN PALAUTE

Pilottien 1 ja 2 lopputapaamisen yhteydessä kerättiin laadullista palautetta mentoreilta ja mentoroitavilta kirjallisella kyselyllä. Osan palautteesta he antoivat yksilöllisesti, mutta osan yhdessä mentorointiparina tai -ryhmänä, mikäli oma pari tai ryhmä oli lopputapaamisessa paikalla. Poissaolleilta palaute kerättiin mahdollisuuksien mukaan ja projektityöntekijän toimesta myöhemmin. Kyselyn teemat olivat mentoroinnin markkinointi ja tiedottaminen sekä itse mentorointiprosessi. Lisäksi mentoroitavilta pyydettiin palautetta alkuinfotapaamisesta ja mentoreilta mentorivalmennuksesta.

Toisen pilotin lopputapaamiseen kyselyä osittain kevennettiin, sillä ensimmäisessä pilotissa se saatettiin kokea hieman raskaaksi, koska osallistujat eivät olleet vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Osallistujien antamat palautteet vaihtelivat pituudeltaan yhdestä sanasta pitempiin kappaleisiin. Lopputapaamisessa oli hankkeen toimijoita avustamassa niitä mentoroitavia, joille palautteen antaminen kirjallisessa muodossa oli vaikeaa.

Pilotin 1 loppuarvioinnissa saadun palautteen perusteella tehdyistä mentorivalmennusmallin ja mentorointimallin muokkauksista on kerrottu jo edellä luvussa 3.4. Aiemmin on myös mainittu, että pilotin 3 osallistujien palautetta ei otettu mukaan tähän arviointikoosteeseen, sillä sitä ei ehditty hankkeena analysoida. Seuraavassa kuvataan mentorien ja mentoroitavien antamaa laadullista palautetta hankkeen toiminnasta sekä pilotin 1 että 2 jälkeen.

” *Kokemuksena mentorointi oli onnistuessaan yleensä erittäin positiivinen ja rohkaiseva.*”

Ensimmäisessä pilotissa mentorit pitivät heille järjestettyä valmennusta onnistuneena sisältöjen ja järjestelyiden osalta (n = 13). Valmennus auttoi osallistujia valmistautumaan mentoroinnin toteutukseen, ja sitä pidettiin kaikille ammattialoille hyödyllisenä ja tarpeellisenä. Mentoroitavien (n = 35) mielestä puolestaan ilmoittautumisen käytänteet olivat sujuvia, ja he kokivat alkuinfotapaamisen hyödylliseksi koko mentorointia ajatellen. (Punna 2019.) On huomattava, että osallistuneista mentoreista (n = 19) kuusi ei antanut palautetta, ja mentoroitavien (n = 41) osalta palaute jäi puuttumaan myös kuudelta.

Kyselyssä sekä mentorit että mentoroitavat kertoivat, että he pitivät yhteyttä tavallisimmin lähettämällä toisilleen viestejä WhatsApp-sovelluksen kautta. Kysymykseen yhteydenpitoeroista saatiin useimmiten vastaukseksi 1–3 kertaa koko prosessin aikana. Tämä vaikutti muun saadun palautteen valossa varsin vähäiseltä. On mahdollista, että kysymys ymmärrettiin väärin ja siihen vastattiin raportoimalla vain kasvokkain tapahtuneiden kohtaamisten määrä, eikä esimerkiksi vaihdettujen viestien määrää huomioitu. Kyselyn mukaan kasvokkaisissa tapaamisissa tutustuttiin, tehtiin koulutehtäviä, mentori auttoi arjen asioissa tai vaihdettiin kuulumisia. (Punna 2019.)

Kyselyvastausten perusteella pilotti 1:n osallistujat kokivat oppineensa ennen kaikkea toistensa kulttuureista ja kotimaista. Mentorointi kokonaisuutena nähtiin ”hyvänä jut-

tuna”. Muutamalle mentorointiparille ei kuitenkaan syntynyt lainkaan yhteyttä, mihin syinä olivat esimerkiksi se, että mentoroitava ei vastannut mentorin viesteihin tai mentori oli toisella paikkakunnalla työssäoppimisjaksoilla. Vain muutama opiskelija pyysi apua pulmatilanteissa opettajalta tai projektityöntekijältä. Useassa vastauksessa toiminnan tueksi toivottiin lisää ryhmämuotoisia tapaamisia. (Punna 2019.)

Toisessa pilotissa toteutetun kyselyn mukaan mentorit (n = 24) pitivät valmennusta hyödyllisenä ja sisällöltään onnistuneena. Valmennuksen nähtiin lisänneen ymmärrystä kulttuureista ja niiden eroista sekä antaneen rohkeutta toimia mentorina. Enemmän tietoa kaivattiin kuitenkin siitä, missä asioissa mentoroitavaa voi auttaa ja siitä, että mentorointi todella vie aikaa. Koko prosessissa mentorit kertoivat oppineensa mentoroitavan kulttuurista ja taustasta sekä kommunikoimaan maahanmuuttajan kanssa. Kyselyn mukaan yhteiset tapaamiset koettiin hyödyllisiksi, koska niissä sai myös vertaistukea. Haasteena joissakin tapauksissa oli mentoroitavan vähäinen lukutaito, jolloin kommunikointi kirjallisten viestien kautta ei onnistunut. Vaikka osa mentoreista koki haasteita toiminnassaan, kokivat he saaneensa apua ja kannustusta opettajilta mentorointiinsa. (Punna 2019.)

Kyselyssä useat mentoroitavat (n = 31) kertoivat halunneensa mentorin, jotta he oppisivat lisää suomea ja suomalaista kulttuuria. He kokivat saaneensa paljon apua muun muas-

” Opettajien mukaan tiedottaminen toiminnasta ensimmäisessä pilotissa onnistui hyvin, ja he kokivat itse saaneensa tietoa asiasta tarpeeksi. Osallistuvien opiskelijoiden valmentaminen mentoreiksi oli heidän mielestään tärkeää.”

sa opiskeluun ja arkeen liittyvissä asioissa. Mentoritavat oppivat suomea ja kulttuuritietoa, kuten toivoivatkin, mutta lisäksi asioita koulusta ja opiskelusta. Muutama mentoritava olisi toivonut mentoriksi äidinkielistä suomen puhujaa ja yksi olisi lisäksi kaivannut omanikäistä mentoria. (Punna 2019.)

Toisen pilotin kyselyssä sekä mentorit että mentorivat kertoivat pitäneensä yhteyttä keskimäärin 12 kertaa prosessin aikana (vaihteluväli 2–60). Tämä määrä sisälsi kasvokkain tapaamiset, puhelut sekä viestit, jotka olivat tavallisimpia yhteydenpitotapoja. Kasvokkain tapaamisia oli ollut keskimäärin 4 (vaihteluväli 0–30), ja ne tapahtuivat mm. koulussa, kotona, kahvilla, kirpputorilla, saunakävelyllä ja kirjastossa. Keskustelunaiheita olivat esimerkiksi tulevaisuus ja koti-ikävä. Viisi paria 24:stä ei tavannut itsenäisesti kertaakaan. Myös toisen pilotin osallistujat toivoivat, että yhteisiä, järjestettyjä tapaamisia olisi enemmän, ja että mentorointijakso olisi pidempi. (Punna 2019.)

OPETTAJIEN PALAUTE

Ensimmäisen pilotin jälkeen kerättiin lisäksi palautetta mentorointiin osallistuneiden opiskelijoiden – sekä mentorien että mentoritavien – opettajilta. Tämä toteutettiin Webropol-kyselyn avulla, joka lähetettiin sähköpostitse. Palaute (n = 10) huomioitiin toista pilottia varten tehdyissä mallin ja valmennuksen muokkauksissa, eikä toisen pilotin jälkeen nähty tarpeelliseksi pyytää palautetta uudelleen opettajilta.

Opettajien mukaan tiedottaminen toiminnasta ensimmäisessä pilotissa onnistui hyvin, ja he kokivat itse saaneensa tietoa asiasta tarpeeksi. Osallistuvien opiskelijoiden valmentaminen mentoreiksi oli heidän mielestään tärkeää. Valmennuksen sisällöiksi esitettiin esimerkiksi kulttuurierojen tarkastelua sekä mentorointiin soveltuvia tukimenetelmiä. Tärkeäksi nähtiin myös, että mentoritaville kerrotaan, mitä mentorointi on ja millaista tukea he siitä voivat saada. (Punna 2019.)

Opettajien vastauksista nousi esille, etteivät kaikki opiskelijat sitoutuneet mentorointiin, ja yhteyden luominen ei onnistunut jokaisen mentorointiparin kohdalla. Kaikki hankkeeseen osallistuneet mentorit ja mentoritavat eivät siten saaneet mentoroinnista toivomaansa hyötyä. Toisaalta osalle opiskelijoista mentorointi osoittautui hyödylliseksi, ja kokonaisuutena mentorointia pidettiin onnistuneena. Myös koko työyhteisöstä ja opettajista osa koki toiminnan hyödylliseksi, osa ei. (Punna 2019.)

TUTOR-OPETTAJIEN PALAUTE

Hankkeessa toimineilta tutor-opettajilta kerättiin palautetta ryhmäkeskusteluina molempien pilottien jälkeen. Ensimmäisen pilotin osalta tiedottaminen onnistui tutor-opettajien (n = 5) mielestä hyvin. Tutor-opettajat kertoivat huomanneensa, että erityisesti mentorien saaminen mukaan vaatii markkinoinnilla panostusta. Mentorivalmennus nähtiin hyvin tarpeelliseksi. Sen sisältöön toivottiin kokemuksia osallistujilta ja muutenkin lisää käytännön esimerkkejä kuvaamaan, millaista mentorointi on. Yhteisissä tapaamisissa oli tutor-opettajien mielestä tärkeää aina kerata, mistä toiminnassa on kyse. Niihin ehdotettiin käytettävän lisää toiminnallisia menetelmiä ja pari- tai pienryhmätyöskentelyä. (Punna 2019.)

Mentorointiprosessissa hyödyllisiksi tutor-opettajat kokivat koordinaattorin tekemät aikataulut ja muistutukset. He itse olivat ohjanneet ja muistuttaneet myös mentoritavia, jotka tarvitsivat lisää tukea ja ohjausta prosessin aikana. Ensimmäisen pilotin jälkeen he esittivät toiveen, että myös osatoteuttajien oppilaitoksista voisi olla mentoreita. Toive toteutettiin toisessa pilotissa. (Punna 2019.)

Toisen pilotin osalta markkinointi oli helpompaa, koska tutor-opettajat (n = 5) pystyivät hyödyntämään ensimmäisen pilotin kokemuksia. Paras markkinointitapa oli heidän mielestään kertoa toiminnasta kasvokkain. Valmennus koettiin edelleen hyödylliseksi ja

myös puhuttelevaksi. Se ja mentorointi nähtiin useille ammattialoille välttämättömänä osaamisalueena. Valmennuksessa erityisen toimivana pidettiin yhdessä tekemistä ja toiminnallisia menetelmiä. Valmennuksen osalta palaute osallistujilta olisi tutor-opettajien mielestä hyvä kerätä välittömästi valmennuksen jälkeen. (Punna 2019.)

Mentoroitaville järjestetty ajallisesti pidempi alkuinfotapaaminen oli tutor-opettajien mielestä tarpeellinen ja hyvä lisä mentorointiprosessiin. Mentoroinnin ajateltiin olevan turvallinen tapa tutustua uusiin kulttuureihin, maahanmuuttajiin ja suomalaisiin. Osallistujille mentorointi oli tuonut rohkeutta, ja oli syntynyt myös ystävyys-suhteita. Tutor-opettajat itse olivat saaneet enemmän ymmärrystä aihepiiristä ja ajattelivat, että mentorointia kannattaisi laajentaa koskemaan koko opiskelijayhteisöä. (Punna 2019.)

Jyväskylän palvelualan opiston tutor-opettaja Paula Pietiläinen pohti kokonaisuutena hankkeen merkitystä omalle oppilaitokselleen näin:

Mentoroinnilla on ollut vaikutusta maahanmuuttajien opinnoissa suoriutumiseen, koska uusi, vasta oppilaitoksessa aloittanut opiskelija on saanut jo opintojen alkuvaiheessa tuekseen mentorin. Mentori toimi omalta osaltaan oppilaitoksen arkeen perehdyttämisessä. Vastaavasti mentori on saanut mahdollisuuden kehittyä ammatillisesti ja oppia monikulttuurisuusvalmiuksia myöhempää työelämääkin silmällä pitäen.

Pilotti 3:ssa oli mukana myös jatkavia mentoreita. He halusivat jatkaa, koska kokivat oppivansa uusista kulttuureista ja pitivät toimintaa hyvänä juuri sen vuoksi, että mentoroitavat ovat samasta oppilaitoksesta kuin he itse.

Mentorointi vaikuttaa myönteisesti opiskelijoiden hyvinvointiin oppilaitoksessa, ja se on yksi merkittävä tulos. Tähän viittaa jo edellä mainittu seikka, että jatkavat mentorit ovat halunneet lähteä ns. ”toiselle kierrokselle” mentoroinnissa. Vaikka mentorointi vaatii sitoutumista, se myös tuottaa takaisinpäin hyvinvointia uusien ihmisten kohtaamisena ja verkostoitumisena. Mentoreiden yksi motiivi lähteä mukaan on ollut halu auttaa, ja mentorointi on siihen sopiva toimintatapa. Esimerkiksi nuori syntysuomalainen mentori saa varmasti onnistumisen kokemuksia siitä, että hänen suomen kielen taitonsa osoittautuukin merkittäväksi osaamiseksi toisen, ehkä aikuisemman maahanmuuttajataustaisen opiskelijan auttamisessa. Arjessa tällaisia tilanteita näkee usein, ja niistä välittyä se, kuinka toinen auttaa mielellään ja toinen ottaa avun yhtä mielellään vastaan. Oppiminen on kahdensuuntaista.

Toinen seikka, joka toiminnassa kannattaa säilyttää on se, että aiemmat mentorit ovat uusien mentoreiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä mukana. Kokemusten jakaminen opiskelijalta opiskelijalle auttaa saamaan opiskelijoita mukaan toimintaan. Mentori-nimitys on monelle vieras ja se omalta osaltaan voi nostaa kynnystä lähteä mukaan. Toisen

” *Suomen kielen puhumista ja käyttöä pidettiin tärkeänä, koska kielen osaaminen lisää yhteenkuuluvuutta ja se edelleen mentoroitavien hyvinvointia.*”

opiskelijan kokemukset ovat siksi merkittävässä roolissa, kun uusia mentoreita rekrytoidaan. (Pietiläinen 2019.)

3.6.2 Laadullinen opinnäytetyö mentoroitavien kokemuksista

Hankkeen loppuvaiheessa Jyväskylän ammatikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelija Ayrton Mestanza (2019) teki opinnäytetyönsä pohjautuen toisen pilotin mentoroitavien haastatteluihin. Sen tarkoituksena oli selvittää hankkeessa olevien mentoroitavien maahanmuuttajien kokemuksia mentorointiprosessista. Tavoitteena oli myös lisätä tietoa maahanmuuttajien hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä mentoroitavien kokemuksista nousseiden asioiden perusteella. Samalla hankkeelle saatiin lisätietoa mentorointimallin toimivuudesta. Tutkimuksessa selvitettiin, mikä merkitys mentoroinnilla on osallistuneiden maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumisessa, arkeen ja hyvinvointiin sekä ammatilliseen kehittymiseen.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Opinnäytetyön tekijä haastatteli kuutta syksyn 2018 mentorointiprosessiin osallistunutta maahanmuuttajaa, joiden suostumuksen haastatteluun hanketyöntekijä ennakkoon oli hankkinut. Haastatteluissa esiin nousseet asiat jaettiin kolmeen kategoriaan tutkimuskysymysten mukaan.

Mentoroinnin merkityksiä yhteiskuntaan integroitumisessa olivat haastateltavien mie-

lestä seuraavat: avun saaminen kotitehtävissä, apu ja tieto suomalaiseen kulttuuriin liittyvissä asioissa, tiedon antaminen omaan kulttuuriin liittyvissä asioissa sekä suomen kielen oppiminen ja harjoittelu. Nämä kaikki olivat myös hankkeen tavoitteita, joten tältä osin opinnäytetyön tulokset ovat hankkeen tavoitteiden mukaisia. Lisäksi mentoroitavat kokivat saaneensa itsevarmuutta kielen puhumiseen, kun he saivat harjoitella sitä mentorin kanssa turvallisessa ympäristössä. Eräs mentoroitava ei kokenut mentoroinnilla olevan merkitystä yhteiskuntaan integroitumiselle, koska mentori puhui vain omista asioistaan.

Arjen ja hyvinvoinnin kannalta mentoroitavat kokivat, että mentorointi mahdollisti stressin ja tunteiden purkamisen, elämänhallintaan tai ihmissuhteisiin liittyvien neuvojen saamisen, uuden ystävän löytämisen ja luottamuksen kokemisen. Yksi osallistuja kertoi, että merkitys hänen arkeensa oli vähäisempi, koska mentori kertoi lähinnä vain omista asioistaan ja omasta kulttuuristaan. Suomen kielen puhumista ja käyttöä pidettiin tärkeänä, koska kielen osaaminen lisää yhteenkuuluvuutta ja se edelleen mentoroitavien hyvinvointia.

Ammatillisen kehittymisen hyödyt mentoroinnista olivat seuraavat: apu koulutehtävissä ja eri oppiaineissa, vastaukset kouluun liittyviin kysymyksiin sekä kieliapu. Joku oli sitä mieltä, ettei hän ammatillisesti saanut mentoroinnista paljon, koska mentorin opiskeluala ei ollut sama kuin hänellä itsellään.

” Haastatteluissa mentorointimallin kehittämisen kohteeksi nousi esimerkiksi mentoroinnin kesto.”

Koko hankkeesta haastateltavat olivat kiitollisia; jotkut sanoivat, että mentoroinnin koulussa tulisi jatkua, koska jokainen ihminen tarvitsee mentoria. Eräs kuvaili mentorointia parhaaksi asiaksi senhetkisessä elämässään. Mentorointi koettiin tarpeelliseksi avuksi moniin elämän asioihin, joihin tukea omasta lähipiiristä ei löytynyt.

Haastatteluissa mentorointimallin kehittämisen kohteeksi nousi esimerkiksi mentoroinnin kesto. Se koettiin liian lyhyeksi, kun se toisessa pilotissa oli kolme kuukautta. Muutamit mentoroitavat kritisoivat lisäksi maahanmuuttajien käyttämistä mentoreina. He olisivat halunneet ehdottomasti suomalaisen mentorin. Mikäli mentorin itse on maahanmuuttaja, tulisi hänen haastateltavien mukaan olla asunut Suomessa pitkään. Lisäksi haastateltavat olivat havainneet, että mentorien aktiivisuus vaihteli. Pidettiin tärkeänä, että kaikki mentorit olisivat kiinnostuneita prosessista ja aktiivisia siinä. (Mestanza 2019.)

Opinnäytetyön haastatteluista saadut kokemukset ovat lähes yhteneviä muiden osallistujien kokemusten kanssa. Kokemus siitä, että mentorin ei ottanut mentoroitavaa paljon huomioon, vaan keskittyi enemmän itseensä, tuli esille jo pilotissa 1. Mentoreina toimii erilaisia persoonia, eivätkä kaikki ole toimintaan yhtä sitoutuneita, joten tämänkaltaiset negatiiviset kokemukset ovat mahdollisia. Suomen kielen käyttöä mentoroinnin työkielenä pidettiin erityisen hyvänä. Keskustelunaiheena mento-

roinnissa on usein ollut koulu ja siihen liittyvät asiat, mikä on luonnollista, koska kyse on toisen asteen opiskelijoista, joiden arjessa opiskelu on suuressa roolissa. Valitettavasti aina mentorin ei ollut saman alan opiskelija, koska hanke oli päätetty kohdistaa kolmelle alalle. Jatkossa olisikin hyvä saada mentoreita monipuolisesti eri aloilta, jolloin parin muodostamisessa voisi huomioida myös opiskeltavaan alaan liittyvät toiveet (ks. myös De Cuyper 2019, 18). Mentoroinnin lyhyt kesto on tiedotettu myös hankkeen kehittäjien puolelta, mutta koulun lukukaudet ja opintojaksot ovat rytmittäneet arjen toteutusta. Toisaalta aiemmin muutamit haastateltavat toivat esille, että luottamus mentorin oli ehtinyt lyhyessäkin ajassa syntyä.

Kritiikki maahanmuuttajataustaisia mentoreita kohtaan yllätti hanketoimijat. Toki mentoroitavilta tuli myös palautetta, että asiassa on hyviä puolia. On kuitenkin tärkeä huomioida erilaiset toiveet tässäkin ja varmistaa, että maahanmuuttajataustaisilla mentoreilla on riittävä kieli- ja yhteiskuntataito mentorointitoimintaa ajatellen. Hankkeessa kaikki mentorit eivät välttämättä olleet tarpeeksi sitoutuneita, vaikka lähtivätkin tehtävään vapaaehtoisesti. Toimintaan sitoutumiseen ja mentorien aktiiviseen rooliin on kiinnitettävä huomiota, ja siihen on kannustettava valmennuksen aikana. Tärkeää on huomioida myös mentoroitavien sitoutuminen ja vahvistaa sitä, kuten kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta yhteen kokoavassa katsauksessa todetaan (De Cuyper 2019, 12).

3.6.3 Hankkeen ja sen tuotosten määrällinen arviointi

Taulukossa 1 esiteltiin Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hankkeen neljä tavoitetta. Tässä luvussa arvioidaan, miten hyvin tavoitteisiin on määrällisten mittarien mukaisesti päästy. Tähän arviointiin on otettu mukaan myös kolmannen pilotin määrällisiä tietoja. Määrällinen arviointi täydentää ja monin tavoin vahvistaa edellä raportoitua laadullista arviointia.

MAAHANMUUTTAJIEN TUKEMINEN OPINTOJEN EDISTYMISEKSI

Yksi maahanmuuttajien mentoroinnin tavoite oli lisätä tukea maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille toisen asteen opinnoissa, jotta opinnot etenisivät ja tasa-arvoiset mahdollisuudet opiskella edistyisivät. Hankesuunnitelmassa tätä päätettiin arvioida määrällisesti laskemalla annetut mentorointitunnit ja -tapaamiset sekä tarkkailemalla mentoroitavien keskeyttämisä.

Loppupalautteessa mentoroitavilta kysyttiin, kuinka paljon aikaa he olivat käyttäneet mentorinsa kanssa mentorointiin. Mukaan pyydettiin laskemaan kaikki tapaamiset sekä viestittelyyn tai puheluihin kulunut aika. Osa vastauksista oli hyvin niukkoja tai niitä ei saatu ollenkaan, kuten kävi kuuden mentorin ja kuuden mentoritavan osalta pilotissa 1. Siksi hanketyöntekijän täytyi joidenkin osallistujien kohdalla arvioida määrällisiä tietoja muiden lähteiden, kuten omien tai mentorien havaintojen perusteella.

Pilotissa 1 mukaan lähteneitä mentoroitavia oli 41, joista 9 keskeytti mentorointiprosessin aikana. Yhteensä nämä 41 henkilöä saivat 259 tuntia mentorointia, mikä oli keskimäärin 6,3 tuntia mentoritavaa kohden. Vaihtelu oli suurta (0–40 tuntia), ja suurin osa eli 31 mentoritavaa sai mentorointia alle 10 tuntia. Kaksi mentoritavaa ilmoitti, ettei ollut saanut mentorointia lainkaan. Epäselväksi jäi, olivatko mentoritavat laskeneet mukaan myös

yhteiset aloitus-, väli- ja lopputapaamiset, jotka hanke järjesti. Sen perusteella, mitä voitiin päätellä tapaamisissa läsnäolleiden määrästä, suurin osa ei ilmeisesti ollut laskenut näitä tapaamisia saatuun mentorointiaikaan.

Pilotissa 2 mukaan lähteneitä mentoroitavia oli 32 henkilöä, joista yksi keskeytti. Nämä 32 henkilöä saivat mentorointiprosessin aikana 350 tuntia mentorointia, mikä oli keskimäärin 11 tuntia mentoritavaa kohden. Vaihtelu oli edelleen suurta (2–32 tuntia), mutta tällä kertaa kukaan ei ollut jäänyt täysin vaille mentorin tukea. Alle 10 tuntia mentorointia saaneita oli 19 henkilöä, mikä oli edelleen melko iso ryhmä, mutta prosentuaalisesti pienempi kuin ensimmäisessä pilotissa (pilotti 1: 76 % ja pilotti 2: 59 %).

Pilotissa kolme mentoritavaa oli 11, joista kukaan ei keskeyttänyt prosessin aikana. He saivat yhteensä 238 tuntia mentorointia eli 22 tuntia jokaista mentoritavaa kohden. Vaihtelua oli jälleen (13–28 tuntia), mutta kaikki saivat tukea yli 10 tuntia kolmannen pilotin aikana.

Vaikka määrälliset tiedot olivat osin arvioita, ja osallistujamäärät piloteittain vaihtelivat, voidaan sanoa, että hankkeen edetessä mentorointitoiminta kehittyi parempaan suuntaan, jos mittarina käytetään mentoritavan saamaa mentorointiaikaa. Siten voitiin päätellä, että hankkeen mentorointimalli kehittyi annetun palautteen perusteella tuen antamisessa. Aiemmin kuvattu laadullinen palaute osallistujilta, opettajilta ja tutor-opettajilta tukee käsitystä siitä, että mentorointi onnistuessaan on hyvä tukimuoto maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille.

Varsinkin pilotissa 1 osan kohdalla mentorointi selvästi epäonnistui. Tukea saatiin hyvin vähän tai kontaktia omaan mentoriiin ei syntynyt lainkaan. Samoin suuri keskeyttäneiden määrä (9 henkilöä) voi kertoa tästä epäonnistumisesta heidän kohdallaan. Pilotissa 2 tilanne oli parempi. Tämä johtunee siitä, että toista pilottia varten mentorointimallia muokattiin palautteen mukaisesti ja panostettiin enemmän

sekä mentorien että mentoroitavien tukemiseen. Lisäksi osallistujat olivat ehkä ensimmäistä ryhmää paremmin omaksuneet sen, mitä mentorointi on, ja mitä siltä voi odottaa. Keskeytyksiäkään ei ollut enää toisessa pilotissa kuin yksi.

Vaikka mentoroinnin epäonnistuminen osan kohdalla oli varmasti harmillista, voidaan kuitenkin todeta, että myös onnistumisia saatiin. Mentorointitoiminnan järjestämisen riskinä on toiminnan aikana koetut pettymykset, mutta toisaalta, mikäli toimintaa ei lainkaan olisi, ei olisi myöskään onnistumisia. Eräs mentoroitava sanoi, että mentorointi oli hänen elämänsä parasta aikaa. Tätä parempaa arviointia toiminnasta on vaikea saada. Voidaan siis sanoa, että hanke onnistui lisäämään maahanmuuttajaopiskelijoiden tukea toisella asteella, mutta tuen määrä ja laatu vaihtelivat kovasti.

Kaikki piloteissa 1–3 aloittaneet maahanmuuttajataustaiset mentoroitavat olivat koulutuksessa mentoroinnin aloitushetkellä. He opiskelivat joko ammatillista tutkintoa, olivat ammatilliseen koulutukseen valmistavassa koulutuksessa, lukiossa, aikuisten perusopetuksessa tai muussa hankkeeseen osallistuneiden oppilaitosten järjestämässä koulutuksessa. Pilotin 1 osallistujista (n = 41 henkilöä) kukaan ei keskeyttänyt opiskeluaan mentorointiprosessin aikana. Sen sijaan kuuden kuukauden kuluessa mentoroinnin päättymisestä koulutuksensa päätti kahdeksan opiskelijaa erisyistä. Neljä lopetti, koska koulutus päättyi, ja neljä keskeytti muusta syystä (kuten väärä alavalinta, vaihtoi koulua, terveydelliset syyt tms.).

Yksi henkilö keskeytti pilotin 2 aikana koulutuksensa, ja syynä oli koulun vaihto. Kuuden kuukauden kuluessa mentoroinnin päättymisestä 32 mentoroitavasta kahdeksan lopetti opiskelunsa. Kuudella syynä oli valmistuminen ja kahdella muulla varsinainen keskeyttäminen; ensimmäisellä maasta muutto ja toisella jokin muu henkilökohtainen syy. Kolmannen pilotin aikana kukaan yhdestätoista mentoroitavasta ei keskeyttänyt opintojaan. Hankkeen päättyessä elokuussa 2019 ei ollut vielä

kulunut kuutta kuukautta mentorointiprosessin päättymisestä, joten vertailutietoa ei ollut.

Tieto opintojen päättymisestä kerättiin osallistuneiden luvalla oppilaitosten rekistereistä. Keruun suoritti hanketyöntekijä opintosihteerien tai rekisterin käyttäjien avustuksella. Lupa tietojen keräämiseen pyydettiin osallistujilta erillisellä arviointiluvalla heti mentoroinnin aloitustapaamisessa.

Tutkimusten mukaan (ks. esim. Myrskylä & Pyykkönen 2014) maahanmuuttajataustaiset opiskelijat keskeyttävät opintonsa toisella asteella kantaväestöä useammin. Tämän hankkeen tavoitteena oli vaikuttaa keskeyttäisiin vähentävästi. Koska osallistujamäärät olivat kuitenkin melko pieniä, ei saadusta määrällisestä tiedosta voi tehdä suuria johtopäätöksiä. Laadullisista vastauksista, joita esiteltiin edellä, voitiin kuitenkin päätellä, että mentorointi oli joidenkin kohdalla tukenut opinnoissa suoriutumista, ja siten se oli ainakin epäsuorasti voinut estää jonkun opiskelijan keskeyttämisen. Henkisellä tuella saattoi olla myös iso merkitys. Kun mentori kannusti eteenpäin, mentoroitava mahdollisesti sai lisää puhtia suorittaa opintojaan, eikä keskeyttäminen sitten noussut vaihtoehdoksi.

MONIKULTTUURISUUSTIEDON JA -TAITOJEN LISÄÄNTYMINEN

Hankkeen mentorointitoiminnan avulla haluttiin myös parantaa toisella asteella opiskelevien monikulttuurisuustaitoja ja -tietoja työelämän tarpeita vastaaviksi. Hankesuunnitelmassa tätä päätettiin arvioida määrällisesti laskemalla mentorivalmennuksessa annetut monikulttuurisuuteen liittyvät oppitunnit. Toisaalta taidot kehittyivät todennäköisesti eniten itse mentoroinnin aikana, joten tässä tarkastellaan myös mentorien itse mentorointiin käyttämää aikaa mittaamassa taitojen vahvistumista.

Määrällisesti kaikki mentoreiksi halunneet saivat hankkeessa valmennusta monikulttuurisuudesta kahdeksan (8) oppituntia ennen

varsinaisen mentorointiprosessin alkua. Tästä ajasta yksi tunti oli osallistujien itsenäistä etättyötä. Valmennuksessa osallistujat saivat tietoa monikulttuurisuudesta Suomessa, eri kulttuureista ja kulttuurieroista. Lisäksi paneuduttiin kulttuuriseen sopeutumiseen sekä interkulttuuriseen viestintään.

Varsinaiset monikulttuurisuustaidot paraniivat varmasti enemmän itse mentoroinnin aikana, erityisesti niillä mentoreilla, jotka käyttivät toimintaan paljon aikaa. Mentoreilta kysyttiin loppuarvioinnissa, kuinka paljon aikaa he käyttivät mentorointitoimintaan. Osin tässäkin vastaukset olivat muutaman henkilön kohdalla epäselviä, ja hanketyöntekijä joutui heidän kohdallaan arvioimaan tehdyn mentorointityön määrää muiden tietojen, kuten omien havaintojensa tai mentoroitavilta saatujen tietojen perusteella. On vaikea sanoa, kuinka paljon aikaa tulisi käyttää, jotta monikulttuurisuustaidot kehittyisivät, ja yksilöllisiä eroja on paljon, mutta hanketyöntekijä päätti tässä käyttää tuntimääräisenä rajana kymmentä tuntia, jotta pilotteja voitiin jotenkin vertailla keskenään.

Ensimmäisen pilotin mentorivalmennuksen monikulttuurisuutta käsitelleessä osiossa oli mukana yhteensä 23 henkilöä. Heistä lopulta 19 lähti mukaan itse mentorointitoimintaan. Heistä yli 10 tuntia jokaista mentoroitavaansa

kohden aikaa käytti viisi mentoria (26 %). Lisäksi viisi mentoria (26 %) käytti alle neljä tuntia aikaa jokaista mentoroitavaansa kohden. On huomioitava, että useimmilla mentoreilla oli ensimmäisessä pilotissa enemmän kuin yksi, yleensä kaksi tai jopa kolme, mentoroitavaa. Tämä todennäköisesti vähensi jonkin verran yhtä mentoroitavaa kohden käytettyä aikaa.

Toisen pilotin valmennuksessa oli paikalla 25 henkilöä, joista yksi ei lopulta ryhtynyt mentoriksi. 24 mentorista lopputapaamisen kyselyn perusteella yli 10 tuntia mentoroitavaansa kohden aikaa käytti 15 mentoria (62,5 %) ja alle 4 tuntia kolme mentoria (12,5 %). Toisessa pilotissa useimmilla mentoreilla oli vain yksi ja loppuillakin korkeintaan kaksi mentoroitavaa.

Kolmannen pilotin osalta valmennettiin vain uudet, ensimmäistä kertaa mentoreiksi lähtevät henkilöt. Aiemmin pilotissa 2 mentoreina toimineille järjestettiin parin tunnin kertaustapaaminen valmennuksen aiheista. Kaikki 9 mentoriksi ryhtynyttä henkilöä osallistui valmennuksen monikulttuurisuutta käsittelevään valmennuspäivään tai kertaustapaamiseen. He kaikki (100 %) tekivät yli 10 tuntia mentorointityötä yhtä mentoroitavaansa kohden. Tässä pilotissa vain kahdella mentorilla oli kaksi mentoroitavaa, muilla vain yksi.

” Hankkeen mentorointitoiminnan avulla haluttiin myös parantaa toisella asteella opiskelevien monikulttuurisuustaitoja ja -tietoja työelämän tarpeita vastaaviksi.”

Osallistuminen valmennukseen oli edellytys mentoriksi ryhtymiselle, joten kaikki kävivät valmennuksessa. Lisäksi muutama henkilö kävi valmennuksen, muttei lopulta lähtenyt itse toimintaan mukaan. Laadullisen palautteen perusteella edellä tuli jo esille, että osallistujat kokivat monikulttuurisuustietojensa lisääntyneen valmennuksen aikana. Taitojen lisääntymisen arviointi määrällisesti oli hankalaa, mutta näyttäisi siltä, että varsinkin toisessa ja kolmannessa pilotissa mentorit painoutuivat myös ajallisesti mentorointiin hyvin. Tämä indikoi sitä, että toimiessaan maahanmuuttajataustaisen mentoroitavansa kanssa heidän taitonsa toimia monikulttuuristen henkilöiden kanssa lisääntyivät. Tätä oletusta vahvisti saatu laadullinen palaute mentoreilta.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä keskisuomalaisissa työpaikoissa ja yrityksissä on yhä alhainen, mutta tilanteen arvioidaan muuttuvan. Sen vuoksi tässä hankkeessa yritettiin edistää mahdollisimman sujuvaa kulttuurien kohtaamista eri työpaikoilla monikulttuurisen mentorointitoiminnan avulla. Koska hankkeessa haluttiin parantaa opiskelijoiden monikulttuurisuustietoa ja -taitoja nimenomaan työelämän tarpeita varten, tehtiin keväällä 2019 Keski-Suomen alueen työnantajille kysely asiasta.

Työnantajakysely lähetettiin noin 100 vastaanottajalle, minkä lisäksi muistutusviestejä lähetettiin kaksi ja vastausaikaa pidennettiin otoskoon suurentamiseksi. Tästä huolimatta vastaajamäärä jäi alhaiseksi, sillä vain kahdeksan työnantajan edustajaa vastasi kyselyyn. Vastaajien edustamat alat olivat sosiaaliala (n = 3), peruskoulu (n = 2), terveydenhuoltoala, varhaiskasvatus, nuorisotyö ja seurakunta. Kolmessa vastaajaorganisaatiossa oli työntekijöitä alle 10 ja kahdessa puolestaan yli 200. Muut olivat jotain siltä väliltä.

Kyselystä kävi ilmi, että vastaajat arvioivat monikulttuuristen asiakkaittensa määräksi 0–15 % ja monikulttuuristen työntekijöittensä määräksi 0–25 %. Työpaikoilla monikulttuuri-

suustaitoja tarvittiin vastaajien mukaan työn sisäisessä ja ulkoisessa vuorovaikutuksessa, perehdytyksessä ja asiakkaan kohtaamisessa. Mentorointitaitoja puolestaan tarvittiin perehdytyksessä ja vuorovaikutustilanteissa. Monikulttuurisuustaitojen oppimisen tulisi näiden työelämän edustajien mielestä tapahtua lapsuuden perheessä ja koulussa sekä myöhemmin opinnoissa. Mentorointitaitojen oppimisen puolestaan tulisi tapahtua koulutuksessa ja työssä. Oman organisaation työntekijöiden monikulttuurisuus- ja mentorointitaidot arvioitiin hyviksi.

Kyselyn tuloksia ei voitu yleistää hyvin pienen otoskoon vuoksi, joten vastaukset kertoivat vain näiden vastaajien näkemyksistä. Johtopäätöksenä voitiin varovasti kuitenkin todeta, että tarvetta monikulttuurisuustiedolle ja -taidoille työelämässä on, koska monikulttuurisia asiakkaita sekä työntekijöitä organisaatioissa on. Tietoa ja taitoja tulisi oppia monipuolisesti eri konteksteissa, mutta myös koulutuksen piirissä tulisi näiden kehittymisestä huolehtia. Tämän hankkeen mentorit harjaantuivat juuri niissä asioissa, joita työnantajan edustajat kyselyssä toivat esille eli monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa ja kohtaamisessa. Tämän totesivat useissa vastauksissa myös itse mentorit.

TOISEN ASTEEN KOULUTUKSEN SISÄLTÖTARJONNAN LAAJENTAMINEN

Työelämässä vaaditaan erilaisia taitoja, eikä koulutuksen aikana aina osata tai voida tarjota mahdollisuutta harjoitella tai kehittää kaikkea tarvittavaa, koska työelämä ja sen vaatimat taidotkin muuttuvat nopeasti. Tarkoitus oli, että tämä hanke toisi lisää tietoa ja taitoja monikulttuuristen ihmisten kohtaamiseen toisen asteen opiskelijoille. Tämän onnistumista päätettiin mitata määrällisesti laskemalla mentorointivalmennuksessa annetut opetus-tunnit sekä oppilaitoksen sisältä löytyneet mentorointityöharjoittelupaikat.

Toisen asteen koulutuksessa on eräissä tutkinnoissa ja yhteisissä tutkinnon osissa ai-

emminkin ollut jonkin verran tietoa monikulttuurisuudesta, mutta harvoin sitä on päässyt opintojen aikana harjaannuttamaan taidoksi asti. Mentorointia on voitu niin ikään sivuta tukimuotona esimerkiksi koulunkäynninavustajien koulutuksessa, mutta useamman tunnin perehtyminen siihen tai monikulttuurisuuteen on ollut harvinaisempaa. Siten tämän hankkeen voi katsoa laajentaneen koulutuksen sisältötarjontaa. Laadullinen palaute tuki tätä, sillä useat mentorit kertoivat mentoroinnin olleen mielenkiintoista ja tuoneen heille tarvittavia taitoja työelämää varten.

Mentorivalmennusta annettiin hankkeessa kullekin mentoriksi haluavalle yhteensä 16 tuntia, josta kaksi tuntia oli osallistujan itsenäistä etätöitä. Lisäksi pilotti 3:ssa niille mentoreille, jotka olivat valmennuksen suorittaneet jo pilotin 2 aikana, järjestettiin valmennuksen kertausta kaksi oppituntia. Yhteensä valmennusta ja sen kertausta annettiin hankkeessa 819 tuntia (P1: 359 tuntia, P2: 400 tuntia, P3: 60 tuntia). Sen sijaan varsinaisia työharjoittelupaikkoja mentorointi ei tarjonnut, vaikka hankesuunnitelmassa asiasta mainittiinkin. Työssä oppiminen on nykyisin varsin tavoitteellista ja säädeltyä toimintaa, eikä sitä pystytty hankkeen aikana mentorointiin yhdistämään. Osa mentoreista oli mentorointiprosessin aikana työssä oppimassa, ja eräs opiskelija sai tavata mentoroitavaansa osana työssäoppimisen työaikaansa.

KAHDENSUUNTAISEN INTEGRAATION EDISTÄMINEN

Kahden eri kulttuurin kohdatessa yhteiskunnassa ei riitä, että toinen sopeutuu. Tarvitaan molemminpuolista ymmärrystä ja muutosta edistämään niin yhteiskunnan kuin sen jäsentenkin sopeutumista. Tällaisen kahdensuuntaisen integraation edistäminen oli tämän hankkeen tavoitteena. Määrällisesti tämän toteutumista hankkeessa päätettiin mitata laskemalla maahanmuuttajien ja suomalaisten opiskelijoiden kohtaamisia mentorointiprosessissa.

Edellä olevien tavoitteiden osalta esitettiin jo määrällistä tietoa siitä, kuinka monta tuntia osallistujat käyttivät mentorointiin ja siten toistensa kohtaamisiin. Kohtaamisia ehdottomasti tapahtui, toisten osalta vähemmän, toisten osalta taas hyvinkin paljon. Määrällisesti oli vaikea arvioida, edistykö kahdensuuntainen integraatio. Voitiin vain todeta, että mahdollisuuksia siihen tarjottiin runsaasti, ja osallistujista osa hyödynsi tarjotun mahdollisuuden paremmin kuin toiset. Laadullisesta arviointitiedosta selvisi, että kahdensuuntainen integraatio edistyi, sillä useat osallistujat kertoivat oppineensa kulttuurista ja kielestä puolin ja toisin. Monet mentorit kertoivat ymmärtävänsä maahanmuuttajia nyt paremmin. Lisäksi mentoroitavat kertoivat esimerkiksi ymmärryksensä suomalaisesta huumorista lisääntyneen mentorin avulla. Kaikki ymmärrys, joka edesauttaa eri kulttuureista tulevien kommunikointia ja kohtaamista, on integraation edistymistä.

3.6.4 Mentorointitoiminnan juurruttaminen

Hankkeissa hyvin tehdyn työn olisi suotavaa jatkua. Tässä hankkeessa valmisteluja maahanmuuttajien mentorointitoiminnan juurruttamiseksi tehtiin hyvissä ajoin jo hankeaikana. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa päätettiin avata mahdollisuus kaikille eri ammatillisten alojen opiskelijoille toimia halutessaan mentorina maahanmuuttajaopiskelijalle. Toiminnasta muokattiin yhteisten tutkinnon osien kurssi Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen -tutkinnonosan valinnaisiin osaamistavoitteisiin. Tämä Monikulttuurinen ohjaus -niminen kurssi koostuu kahdesta kolmen osaamispisteen laajuisesta osasta, joista voi halutessaan valita vain ensimmäisen tai molemmat.

Kurssin ensimmäinen osa on laajennettu versio hankkeen mentorivalmennuksesta ja se toteutetaan lähiopetuksena. Toinen osa puolestaan on varsinaista mentorointitoimintaa. Se toteutetaan opiskelijan tuettuna itsenäisenä työönä samaan tapaan kuin hankeaikana.

kin. Aloitus-, väli- ja lopputapaamiset kuuluvat toiseen osaan. Ensimmäisen osan suorittaminen on edellytys toiseen osaan osallistumiselle.

Tavoitteet ovat lähes samat kuin ne hankkeessakin mentorien osalta olivat: Kurssin jälkeen opiskelija osaa kohdata ja ymmärtää yhteiskunnan ja erityisesti oman alansa kulttuurista moninaisuutta, hän osaa viestiä eri kulttuureista tulevien kanssa sekä ymmärtää, mitä mentorointi on ja miten sitä voi hyödyntää erityisesti eri kulttuureista tulevien kanssa. Toiminnassa tähdätään työelämässä tarvittavien taitojen kartuttamiseen, jotta valmistuvat ammattilaiset osaisivat työssään huomioida interkulttuurisuuden paremmin sekä toimia tukena esimerkiksi perehdytystilanteissa.

Monikulttuurinen ohjaus -kurssin ensimmäinen osa tarjotaan opiskelijoille valittavaksi ensimmäisen kerran loppusyksystä 2019. Toisen osan on tarkoitus alkaa välittömästi ensimmäisen jälkeen joulukuussa 2019 ja jatkoa keväälle 2020. Maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita kutsutaan mukaan pitkälti samanlaisen markkinointiprosessin avulla kuin itse hankkeessakin. Kurssin opettajana toimii projektissa työskennellyt koordinaattori. Hänen roolinsa on samantapainen kuin hankkeessakin koordinaattorin ja tutor-opettajan roolit olivat. Koska kyseessä on yhteisten tut-

kinnon osien kurssi, se arvioidaan osallistujien aktiivisuuteen ja osallistumiseen perustuen. Toisen osan mentoroinnista osallistujat raportoivat säännöllisesti opettajalle.

Lukioiden osalta Gradiassa pohdittiin maahanmuuttajien mentoroinnin yhdistämistä jo olemassa olevaan tutor-opiskelijatoimintaan. Tutoreina toimiville voisi tarjota valmennusta kurssimuotoisesti monikulttuuriseen mentorointiin, ja he saisivat tutoroitavakseen eri kulttuurista tulevan opiskelijan. Hankkeen aikana lukiolaiset eivät voineet toimia mentoreina, koska kohderyhmäksi oli rajattu kolmen eri ammatillisen alan opiskelijat. Sen sijaan mentoroitavana oli ensimmäisessä pilotissa yksi lukiossa opiskeleva, joka olisi hyötynyt enemmän lukiolaisesta mentorista.

Gradiassa opiskelevien maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden palautteen perusteella olisi tarpeellista saada jatkoa mentoroinnille. Samoin heitä opettavien opettajien palautteen perusteella mentorista oli hyötyä. Parhaimmillaan toiminta ei jää vain siihen osallistuvien yksilöiden hyödyksi vaan näyttäytyy koko oppilaitoksen yhteisöllisyyden ja suvaitsevaisuuden lisääntymisenä.

Jyväskylän palvelualan opistossa mentorointitoiminta suunniteltiin yhdistettäväksi opiskelijakunnan hallituksen toimintaan,

”*Parhaimmillaan toiminta ei jää vain siihen osallistuvien yksilöiden hyödyksi vaan näyttäytyy koko oppilaitoksen yhteisöllisyyden ja suvaitsevaisuuden lisääntymisenä.*”

jossa on jo pitempään ollut tutortoimintaa hallituksen jäsenten toimesta. Toiminnot liittyvät luontevasti toisiinsa, molemmat tukevat yhteisöllisyyttä ja ovat siten arvokkaita koko opistolle. Tästä hankkeesta saatiin hyviä kokemuksia ns. mentorointipajoista, joissa mentorit ja mentoroitavat yhdessä suunnittelivat tulevaa toimintaa. Pajat mahdollistivat mentorien ja mentoroitavien osallistumisen ja mahdollisuuden vaikuttaa itseään ja loppujen lopuksi koko oppilaitosyhteisöä koskeviin asioihin. Jatkossa näistä kahdesta, maahanmuuttajien mentoroinnista ja opiskelijakunnan hallituksen tutoroinnista, kehitettäneenkin yksi toimiva malli.

Osatoteuttajina toimineiden Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Karstulan Evankelisen Opiston osalta toiminnan säilyttämiselle on vahva tahto. Ammattikorkeakoulussa toiminnan jatkoa puoltaa mm. hankkeessa tehty opinnäytetyö, jonka tekijä itse maahanmuuttajataustaisena suosittelee mentorointia maahanmuuttajien tukimuodoksi myös korkeakouluun (ks. luku 3.6.2, Mestanza 2019). Esimerkiksi sosionomiopiskelijoiden opintoihin eri kulttuurista tulevan mentorointi sopisi hyvin ja tukisi myös heidän ammatillista kehittymistään kohti työelämää. Mentorointitoimintaa on aiemmin toteutettu Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opiskelijajärjestön organisoimana (www.jamko.fi/mentorointi),

mutta se ei ole ollut erityisesti maahanmuuttajataustaisille suunnattua. Tämä toiminta on niin ikään ollut opinnollistettua.

Karstulan Evankelisessa Opistossa maahanmuuttajien mentorointia hyödynnetään jatkossa hieman soveltaen. Valmennuksen ensimmäisen päivän sisältö, monikulttuurisuus, tarjotaan kaikille opiston opiskelijoille. Lisäksi niille, jotka ovat kiinnostuneita ryhtymään mentoreiksi, tarjotaan myös toinen valmennuspäivä teemanaan mentorointi. Tavoitteena on, että Karstulassa saataisiin kaikille opiston Suomipolku-kurssin maahanmuuttajaopiskelijoille oma mentori tukemaan opiskelua ja arkea. Samalla mentorien osaaminen työelämän monikulttuurisia kohtaamisia ja ohjaustilanteita varten vahvistuu.

Edellä mainittujen, jo suunniteltujen toimien lisäksi hankkeessa luotu mentorointimalli on herättänyt jonkin verran mielenkiintoa kansallisesti ja myös kansainvälisesti (mm. Belgia ja Hollanti). Tukimuotona mentorointi sopii oppilaitosympäristöön ja maahanmuuttajataustaisten kanssa käytettäväksi, joten tämän hankkeen puolesta suosittelemme lämpimästi kokeilemaan toimintaa. Erityisen tärkeää on, että molempien osapuolten hyötyminen mentoroinnista nostetaan esille. Palautetta keräämällä mallia on mahdollista muokata edelleen paremmin sopivaksi oman organisaation toimintakulttuuriin.

” ***Tukimuotona mentorointi sopii oppilaitosympäristöön ja maahanmuuttajataustaisten kanssa käytettäväksi, joten tämän hankkeen puolesta suosittelemme lämpimästi kokeilemaan toimintaa.*** ”

4 Loppupäätelmät ja suositukset

Tässä hankkeessa opittiin paljon uutta maahanmuuttajien mentoroinnista erityisesti toisen asteen koulutuksen kontekstissa. Alla olevaan taulukkoon (taulukko 5) on kerätty jo edellä tekstissäkin mainitut johtopäätökset niistä asioista, jotka tässä hankkeessa hyviksi havaittiin ja voivat siten toimia suosituksina muille mentorointitoimintaan ryhtyville. Toisessa sarakkeessa on puolestaan kuvattu ne asiat, jotka eivät joko tämän hankkeen toiminnassa tai aiemman tutkimuksen perusteella olleet kovin hyviä käytänteitä. Tämä voi toimia tarkkaan harkittavien asioiden listana niille, jotka tulevaisuudessa mentorointia maahanmuuttajien parissa harjoittavat.

TAULUKKO 5

Oppeja maahanmuuttajien mentoroinnista toisella asteella

		Näitä suosittelemme	Pohdi tarkkaan näitä
Mentorointitapa	Parimentorointi	1 mentori + 1 mentoroitava -malli on suositeltavin.	
	Mentorilla useampi mentoroitava		Riskinä mentoroinnin määrän ja laadun vähyys.
	Ryhmämentorointi	1 + 1 -malliin hyvä tuki, koska edistää yhteisöllisyyttä.	Ainoana tapana ei välttämättä sovi kaikille persoonille.
Järjestävä taho	Oppilaitos	Pieni tai iso oppilaitos sopii hyvin mentoroinnin taustaorganisaatioksi.	
	Koordinaattori	Tärkeä olla! Hän hoitaa käytännön järjestelyt ja tukee osallistujia.	
Kohderyhmä	Mentorien tausta	Otetaan mukaan kaikki halukkaat vapaaehtoiset.	Osallistujien rajaaminen tietyille opiskelualoille voi olla perusteltua, mutta olisi hyvä tarjota toimintaa kaikille. Oma motivaatio on tärkeää, mentorointiin pakottaminen ei varmasti toimi.
	Mentoroitavien tausta	Otetaan mukaan kaikki halukkaat vapaaehtoiset, joiden suomen kielen taito on tasolla A2.	Ilman yhteistä kieltä mentorointi, joka perustuu kommunikointiin, on liian haastavaa.
Tavoitteet	Yksilö	Mentoroitavan tavoitteet ensisijaiset, mutta mentorilla oltava myös. Tavoitteita hyvä pohtia aloitustapaamisessa ryhmässä yhdessä!	Hyvin erilaiset yksilölliset tavoitteet voivat olla haaste mentorointisuhteelle. Riskinä aina, etteivät jokaisen yksilön tavoitteet toteudu.
	Organisaatio	Tuki opintoihin ja keskeytysten väheneminen, variaatio opiskeluteemoihin, työelämätaitojen kehittyminen ja yhteisöllisyys	Mentoroinnista on vaikea tehdä työssäoppimista.
	Yhteiskunta	Kotoutumisen tuki, kahdensuuntaisen integraation, tasavertaisuuden ja suvaitsevaisuuden edistäminen.	Riskinä, että epäonnistunut mentorointi vähentää suvaitsevaisuutta.
Markkinointi ja tiedottaminen	Milloin?	Tarpeeksi ajoissa, jotta mm. valmennus ehditään toteuttaa, ja riittävän paljon. Esim. lukuvuoden aloitus on hyvä ajankohta!	
	Miten?	Aiemmin toiminnassa mukana olleet kertomaan potentiaalisille uusille. Tiedotetaan selkokielellä. Hyödynnetään oppilaitoksen tiedotuskanavat, mutta kasvokkain opettajien kautta tieto saavuttaa parhaiten. Myös puskaradio!	Suurissa oppilaitoksissa vaikea tavoittaa 100 % kaikkia. Selkokielestä huolimatta toiminta-ajatus voi jäädä ymmärtämättä.
	Riskit?	Suunnitellaan ennakoon toimet, mikäli mentoreita/mentoroitavia ei löydy.	
Ilmoittautuminen	Kuka tekee?	Kohderyhmää ajatellen helpoimmalla tavalla, sähköisen ilmoittautumisen rinnalla hyvä olla muita mahdollisuuksia.	
	Taustatiedot	Kerätään oleelliset taustatiedot yhteensovittamista ajatellen: sukupuoli, ikä, suomen kielen taito, asuinpaikka ja ammattiala. Lisäksi kysytään avoimesti toivomuksia.	Liika taustatietomäärä tekee yhteensovittamisesta haastavampaa. Hyvä muistaa, että esim. työssä on tultava toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

TAULUKKO 5

Oppeja maahanmuuttajien mentoroinnista toisella asteella

		Näitä suosittelemme	Pohdi tarkkaan näitä
Osallistujien valinta ja yhteen sovittaminen	Kuka tekee?	Koordinaattori. Yhdellä ihmisillä asia pysyy helpommin hallussa, mutta konsultaatiota on hyvä pyytää tarvittaessa.	
	Miten?	Taustatietoja vertaamalla: asuin- (läheisyys) ja opiskelupaikka (sama oppilaitos) huomioidaan. Toiveita vertaamalla: sukupuolitoive huomioidaan, ikä ja opiskeluala, jos suinkin pystytään.	Kaikkien toiveiden toteuttaminen ei aina onnistu: tämä tulee kertoa osallistujille. Keskeyttämisiä voi tulla, mikäli henkilö kokee yhteensovittamisen osaltaan epäonnistuneen.
	Erityistä: kun mentori on maahanmuuttajataustainen	Suositteltavaa on, että mentoroitava on eri kulttuurista, jotta mentori oppii interkulttuurisia taitoja. Kerrotaan mentoroitaville, että mentoreissa on myös maahanmuuttajataustaisia. Tuodaan esille maahanmuuttajataustaisen mentorin vahvuudet.	
Prosessin ohjaus	Prosessin kesto	Tärkeää olla yhteiset pelisäännöt! Oppilaitoksen toiminnan kannalta lyhyehkö, n. 3 kuukautta kestävä.	Useiden osallistujien mielestä mentoroinnin tulisi kestää enemmän kuin 3 kuukautta.
	Kontaktikerrat	Vähintään 1 krt/vko tai enemmän säännöllisesti, aloitteen tekijänä mentori.	
	Kontaktinotto-muoto (viesti, tapaaminen tms.)	Parit saavat yhdessä valita.	Kasvokkaisia tapaamisia toivottiin enemmän. Työssäoppiminen haittasi yhteydenpitoa.
	Keskusteluteemat	Keskustelunaiheet lähtevät enimmäkseen mentoroitavan tarpeista.	
	Käytettävä kieli	Suomi, koska kielen oppiminen ja harjoittelu olivat lähes jokaisen mentoroitavan tavoite.	
Valmennus mentoreille	Laajuus/pituus?	Toimintaan nähden riittävä, esim. kaksi työpäivää.	
	Teemat	Interkulttuurisuus, viestintä ja mentorointi sekä toiminnan tavoitteet. Korostetaan aktiivisuutta, aloitteellisuutta, sitoutumista ja vastuuta.	Ei vain luento.
	Menetelmät	Teoria- ja faktatietoa keskustelevalle otteella, toiminnallista tekemistä, pohdintatehtäviä, ryhmä- ja paritehtäviä ja konkreettisia kokemustarinoita esim. edellisiltä mentoreilta.	Etäosallistujien vaikea tehdä pari- ja ryhmäharjoituksia.
	Materiaali	Tämän hankkeen tuottamat materiaalit ovat hyviksi havaitut ja ne ovat saatavilla samasta paikasta kuin tämä käsikirja.	Materiaalia tulee ajan kuluessa päivittää!
Valmennus mentoroitaville	Laajuus	Varattava riittävästi aikaa, jotta asia ymmärretään.	
	Teemat	Tietoa ja esimerkkejä esim. edellisiltä mentoroitavilta mentoroinnista ja sen tavoitteista selkokielellä. Ymmärrys varmistettava: mitä mentorointi on ja mitä siitä voin saada.	
Tuki	Aloitustapaminen: kesto, teemat, miten?	Pari tuntia, jolloin tutustutaan ensin kaikkien kanssa ja lopuksi oman mentorointiparin kanssa esim. tutustumispelein. Käydään läpi mentoroinnin pelisäännöt yhdessä selkokielellä ja esimerkein.	Poissaolot yhteisistä tapaamisista hankaloittavat prosessin seuranta. Näihin on kuitenkin hyvä varautua.

TAULUKKO 5

Oppeja maahanmuuttajien mentoroinnista toisella asteella

		Näitä suosittelemme	Pohdi tarkkaan näitä
Tuki	Välitapaaminen: kesto, teemat, miten?	Hyvä olla! Toimii tukimuotona ja kontrollina, mentoroitaville tärkeää toiminnan reflektointi omiin tarpeisiin nähden, mentoreille tärkeää vertaistuki, ja kaikille yhteishengen vahvistaminen. Tehdään arviointia ja jatkon suunnittelua.	
	Järjestetty aika ja paikka tapauksille	Hyvä olla, luo turvallisuuden tuntua, vaikka mahdollisuutta ei lopulta paljon hyödynnettäisikään.	
	Tutor-ope	Apuna koordinaattorille käytännön asioissa, mikäli osallistujia on paljon. Varmistetaan mentorien riittävä tuki ja ohjaus sekä mentoroinnin linkittäminen omaan alaan.	
	Lopputapaaminen: kesto, teemat, miten?	Oltava, jotta prosessille saadaan päätös. Kerätään arviointitietoa, sovitaan parien mahdollisesta jatkosta. Annetaan mentoreille todistukset toiminnasta.	
Tavoitteiden toteutumisen arviointi		Toiminnan kehittämiseksi hyvä olla! Kerätään palautetta ainakin mentorointiin osallistuneilta.	Palautteen mukaiset muutokset oltava kuitenkin eettisesti perustellut.
Toiminnan vaikuttavuus	Mentorin kannalta	Saa toiminnasta erilaista osaamista: tieto, taito, kokemus, verkosto, identiteetti ja tahto; oppii kulttuureista ja muista maista; oppii kommunikointitaitoja; saa taitoja työelämään varten: oppii ymmärtämään maahanmuuttajuutta, edistää myös omaa hyvinvointia, saa mahdollisuuden auttaa ja onnistumisen kokemuksia.	Riski, ettei hyödy toiminnasta lainkaan, jos kontaktia ei synny.
	Mentoroitavan kannalta	Saa erilaista osaamista: tieto, taito, kokemus, verkosto, identiteetti, tahto; apu kouluun ja sen tehtäviin sekä arjen asioihin; edistää hyvinvointia; tukee kielen oppimista ja antaa mahdollisuuden harjoitella kieltä; saa tietoa suomalaisesta kulttuurista ja neuvoja elämään; saa rohkeutta: ystävyyden ja luottamuksen kokeminen; antaa mahdollisuuden tunteiden ja stressin purkamiseen.	Voiko epäonnistuneesta mentoroinnista olla haittaa osallistuneille? Ainakin pettymyksen kokemus.
Resurssit		Riittävästi henkilöresursssia, joilla riittävästi aikaa seuraavaan: tavoitteiden laatiminen, markkinointi ja tiedottaminen, ilmoittautumisten hoito, yhteensovittaminen, valmennus, tapaamiset, tuki prosessin aikana, toiminnan arviointi ja muokaus. Lisäksi tarvitaan tilat tapaamisille sekä yhteistyöverkostoa esim. mikäli osallistujia ei löydy omasta organisaatiosta tarpeeksi. Resursseihin vaikuttaa osallistujien määrä, mentoroinnin onnistuminen ja se, ovatko mentorit ja mentoroivat keskenään aiemmin tuttuja.	Yksi vai useampi toiminnasta vastuullinen koordinaattori?
Muuta	Opinnollistaminen	Suosittelavaa! Mentoreille opintosuorituksia esim. osaamisen tunnistamisen kautta, myös konkreettinen todistus on hyvä lisä työelämää varten.	
	Mallien muokaus oman organisaation toimintaa varten	Suosittelavaa!	
	Uudestaan mentoriksi tai mentoroitavaksi, mentoroitavasta mentoriksi	Suosittelavaa!	

Lähteet

Ahlfors, G., Saarela, I., Vanhanen, S. & Wetzter-Karlsson, M. (2014). Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Helsinki: Väestöliitto.

De Cuyper, Peter (2019). Best practices and critical success factors in mentoring to work for refugees and migrants: An evidence-based study. Working paper. KU Leuven, HIVA Research Institute for Work and Society.

De Cuyper, Peter & Vandermeerschen, Hanne (2018) Mentoring to work for people of foreign origin. Towards a conceptual definition. HIVA: KU Leuven.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään. <https://maahanmuuttajatamkiin.diak.fi/>

Eskola, M-S. ym. (2016) Kotouttamisen kumppanuusohjelma. Kotouttaminen on kumppanuutta – tule mukaan. Helsinki: TEM.

Heikkinen, Hannu L.T., Hannu Jokinen, Päivi Tynjälä & Jouni Välijärvi (2008) Mistä tukea uudelle opettajalle? Kolme mentorointimallia vertailussa. Kasvatus 39 (3), 108–120.

InfoFinland 2019. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/maahanmuuttajana-suomessa/kotoutuminen-suomeen>

International Migration 2016–2017, Report for Finland, Ministry of the Interior Publication 28/2017. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/SM_28_2017%20%281%29.pdf

Isotalo, Merja (2010) Mentorointiopas. Helsinki: Akavan Erityisalat ry. Saatavilla: <https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>

Karjalainen, Merja (2010) Ammattilaisten käsitteitä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Konttajärvi, Arja, Mervi Mäkelä-Lehtola, Katja Kärkkäinen & Aulikki Järviluoma (2017) Oppipajatoiminta, ohjaus ja mentoritoiminta Oulun seudun ammattiopistossa. Teoksessa Pino-lehto, Marja (toim.) Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 35–43.

Korhonen, Vesa (2010) Tarinoita mentoroinnista. Akateemista toimijuutta ja oppimiskumppanuutta rakentamassa. Aikuiskasvatus 30 (2), 94–105.

Korhonen, Vesa & Sauli Puukari (2013) Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa Alitolppa-Niitamo Anne, Fågel Stina, Säävälä Minna (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Helsinki: Väestöliitto, 48–62.

Leppisaari, Irma (2018) Digitalisaatio tuo mahdollisuuksia mentoroinnin toimintatapojen kehittämiseen. Centria Bulletin 2.12.2018. Saatavilla: [https://centriabulletin.fi/digitalisaatio-tuo-mahdollisuuksia-mentoroinnin-toimintatapojen-kehittämiseen/](https://centriabulletin.fi/digitalisaatio-tuo-mahdollisuuksia-mentoroinnin-toimintatapojen-kehittamiseen/)

Maahanmuuttovirasto 2018. <http://tilastot.migri.fi/#decisions/23330/49?start=564&end=575>

Mestanza, Ayrton (2019) Maahanmuuttajien kokemukset mentoroinnista – maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hanke. Opinnäytetyö, Sairaanhoidaja (AMK), Jyväskylän ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169922/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6_SAR15S1_Mestanza_Ayrton.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Myrskylä, Pekka & Topias Pyykkönen (2014) Suomeen muuttaneiden naisten ja miesten työmarkkinatilanne, koulutus ja poliittinen osallistuminen. Tilastokeskus, Working papers 2/2014. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp2_201400_2014_12369_net.pdf

Månsson, Jonas & Lennart Delander (2017) Mentoring as a way of integrating refugees on the labour market – Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy* 56, 51–59

Mäkinen, Satu (2014) Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoidajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä. Tampere: Tampereen yliopisto.

Nieminen, Tarja, Hanna Sutela & Ulla Hannula 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Oulun yliopisto, Kielen avulla osalliseksi -hanke. <https://www oulu.fi/suomitoisenakielen/node/54997>

Pietiläinen, Paula (2019) Koonti Maahanmuuttajien mentorointi toisella asteella -hankkeen toiminnasta loppuraporttia varten. Julkaisen maton työpaperi.

Pinolehto, Marja (toim.) (2017) Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portilla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Punna, Mari (2019) Maahanmuuttajaopiskelijoiden mentorointi toisella asteella -hankkeen arviointi. Yhteenveto arviointiaineistoista. Julkaisematon työpaperi.

Reeves, Roxanne B. (2017) Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 15 (1), 186–206.

Rilla, Nina, Matthias Deschryvere, Juha Oksanen, Mika Raunio & Robert van der Have Immigrants in the Innovation Economy – Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands 2018, Publication series of the Government's analysis, assessment and research activities 1/2018 http://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/1_2018_Immigrants+in+innovation+economy_final+report.8.1..pdf/1f3ed15b-1c7e-4878-9bca-2bda-ed42dcb0?version=1.0

Suomen diakoniaopisto, Opin portailta työelämään -hanke. <https://www.sdo.fi/sdo/projektit-ja-hankkeet/projekti-hanke/opin-portailta-tyoelamaan-esr/>

Tanninen, Heli & Leena Saarinen (2013) Kulttuurien välinen vertaismentorointi opiskelijoiden tukena. Julkaisussa Kristiina Akanyildiz & Noora Puhakka (toim.) *Rakennuspalikoita ohjauksen arkeen ja opiskeluun ammatillisessa koulutuksessa*. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto, 39–40.

Tilastokeskus, Väestö, Turvapaikanhakijat ja kiintiöpakolaiset 2018. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Tilastokeskus, Väestö kansalaisuuden, syntymämaan, kielen ja syntyperän mukaan 1990–2016. <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/>

pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/005_kaikki.px/?r-xid=8157c022-91d4-43cd-b94e-2174d4979ae4

Toivanen, Minna, Ari Väänänen, Anna-Leena Kurki, Barbara Bergbom & Auli Airila (toim.) (2018) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Helsinki: TTL.

Turun ammattikorkeakoulu, MESH - Verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena. <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/mesh-verkostot-ja-mentorointi-maahanmuuttajien-tyo/>

Töihin Suomeen – hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160444/1%202018%20SM%20Töihin%20Suomeen.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019 ja valtioneuvoston periaatepäätös Valtion kotouttamisohjelmasta. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79075/TEMjul_45_2016_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vanhanen, Sari, Gunta Ahlfors, Inka Saarela & Marina Wetzter-Karlsson (2013) Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Teoksessa Alitoppa-Niitamo Anne, Fågel Stina, Säävälä Minna (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Helsinki: Väestöliitto, 176–186.

Wilhelmsson, Nanna (2013) Kulttuurien välinen mentorointi – mahdollisuus lisätä suvaitsevaisuutta? Julkaisussa Kristiina Akanyildiz & Noora Puhakka (toim.) Rakennuspalikoita ohjauksen arkeen ja opiskeluun ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto, 35–39.

Väestöliitto, Matkalla työelämään -hanke. http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/matkalla_tyoelamaan/

KUVIOT

- Kuvio 1: Mentorointimalli, versio 2, elokuu 2017
- Kuvio 2: Mentorien ja mentoroitavien kokemuksia ensimmäisestä pilotista
- Kuvio 3: Mentorointimalli, versio 3, toukokuu 2018
- Kuvio 4: Osaamiskäsi. Lähde: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/portfolio/osaamisen-tunnistaminen/>

TAULUKOT:

- Taulukko 1: Maahanmuuttajien mentorointi-hankkeen tavoitteet
- Taulukko 2: Pilotti 2:n toteutuksen eteneminen
- Taulukko 3: Pilotteihin 1 ja 2 osallistuneet mentorit
- Taulukko 4: Pilotteihin 1 ja 2 osallistuneet mentoroitavat
- Taulukko 5: Oppeja maahanmuuttajien mentoroinnista toisella asteella

LIITTEET:

- Liite 1: Mentorointiprosessiin liittyvät valinnat, niiden perustelut ja toimiminen piloteissa
- Liite 2: Ohjeet mentoriksi haluavan ohjaajalle
- Liite 3: Tiedote opiskelijoille (mentorit)
- Liite 4: Ohjeita mentoria haluavan ohjaajalle
- Liite 5: Tiedote maahanmuuttajille (mentoroitavat)
- Liite 6: Valmennuksen käsikirjoitus

Liitteet

LIITE 1

Seuraavat valinnat tehtiin projektissa ennen ensimmäisen pilotin alkamista. Tästä taulukosta löytyvät perustelut tehdyille valinnoille ja sille, miten ne koettiin sekä projektissa työskentelevien että siihen osallistuneiden näkökulmista. Ensimmäisen pilotin jälkeen saadun osallistujapalautteen perusteella toimintatapoja muokattiin pilottia 2 varten. Muokkaukset on esitelty viimeisessä sarakkeessa.

Mentorointiprosessiin liittyvät valinnat, niiden perustelut ja toimiminen piloteissa

Ennen Pilottia 1			Pilotti 1:n aikana		Pilottissa 2
Valinnan kohde	Tehty valinta	Valintaperuste, miksi näin?	Toimiminen han- ketyöntekijöiden näkökulmasta	Kokemukset ja arviointi, osallis- tujen näkökulma	Muutokset pilotti 2:een
Mentorointitapa	A) 1+1, käytössä Jämsässä	Jämsästä saatiin yksi mentoroitava kutakin mentoria kohden	Toimii, mutta on haavoittuva malli, jos jompikumpi lopettaa	Toimii, mutta jotkut toivoivat ryhmä-mentorointia	Ei muutoksia (ks. C)
	B) 1 + 2–3, käytössä Jyväskylässä lh- ja kaito-opiskelijat	Jkl:ssä mentoroitavia oli enemmän kuin mentoreita. Arveltiin, että 2 tai 3 on ok, enemmän liian suuri työ	Toimii, ei yhtä haavoittuva kuin 1+1, jos mentoroitava lopettaa	Ei erityisesti kommentoitu	Käytössä sekä 1+1 että 1+2
	C) Ryhmä	Mentorin/mentoroitavan niin halutessa mahdollista	Ei kokemusta, mutta tarvittaessa voi tehdä ryhmissä	Ei kokemusta, mutta toivottiin jatkossa vaihtoehdoksi	Ei muutoksia, mutta valmennuksessa ryhmätoimintaan kannustettiin vahvemmin ja tuotiin runsaammin esille erilaisia mentorointitapoja
	D) Vertaismentorointi	Koska molemmat osapuolet ovat opiskelijoita, halutaan korostaa tasavertaisuutta	Välttämätön lähtökohta	Hyvä lähtökohta, osalla toiveita, että vertainen löytyisi omasta koulusta/omalta alalta	Mentori ja mentoroitava samasta oppilaitoksesta, mahdollisuuksien mukaan omalta alalta
Mentorointi-konteksti	A) Monikulttuurinen mentorointi	Hankkeen tarkoitus tukea maahanmuuttajataustaisia	Toiminta-ajatus	Osallistujat olivat tietoisia etukäteen, konteksti mahdollisti uuden oppimisen	Ei muutoksia
	B) Toisen asteen koulutus	Hankkeen tarkoitus tukea opiskelijoita toisella asteella ja laajentaa toisen asteen koulutusta mentorointi- ja moku-taidoilla	Toiminta-ajatus	Osallistujat olivat tietoisia etukäteen, mahdollisti paremmin vertaistuen	Ei muutoksia
Vapaaehtoisuus koskien mentoreita	A) Vapaaehtoinen, opinnollistettu, Jämsässä ja Jkl lh	Alan kouluttajan päätös	Vapaaehtoisuus soveltuu paremmin mentorointiin	Vapaaehtoiset sitoutuneempia	Ei muutoksia
	B) Kouluttajan päätös, opinnollistettu, Jkl kaitot	Alan kouluttajan päätös	Pakollisuus soveltuu huonosti mentorointiin	Pakollisuus ei sitouta yhtä vahvasti	Mentorit vapaaehtoisia
Valmennetaanko mentorit?	Kyllä, valmennus mentoroinnista ja monikulttuurisuudesta	Mentorointi ei ole sisäsyntyistä, vaan opittua, samoin interkulttuurisuutta voidaan oppia tiedostamisen kautta	Valmennus sisällytettävä ehdottomasti toimintaan	Valmennus lisäsi osaamista ja oli tarpeellinen, mutta teoria painottui liikaa	Lisättiin toiminnallisuutta ja konkretiaa (tarinat, esimerkit), korostettiin yhä vahvemmin sitoutumisen ja mentorin aktiivisuuden merkitystä, tuotiin runsaammin esille erilaisia mentorointitapoja
Kerrotaanko mentoritavalle tarkemmin mentoroinnista?	A) Kyllä, tietoa mentoroinnista ja mentorin roolista	Mentorointi ei ole kaikille tuttu käsite, vältetään pettymyksiä	Todettiin tarpeelliseksi, mutta tietoa tarvitaan enemmän ja vahvemmin	Tarpeellista, mutta tietoa tarvitaan enemmän ja vahvemmin	Varattiin pitempi aika, avattiin mentorointia konkreettisemmin esimerkein

Mentorointiprosessiin liittyvät valinnat, niiden perustelut ja toimiminen piloteissa

Ennen Pilottia 1			Pilotti 1:n aikana		Pilotissa 2
Valinnan kohde	Tehty valinta	Valintaperuste, miksi näin?	Toimiminen han- ketyöntekijöiden näkökulmasta	Kokemukset ja arviointi, osallis- tujen näkökulma	Muutokset pilotti 2:een
Kohderyhmät	A) Mentorit: Ih, nuva ja kaito	Koska sopi näiden alojen opintosuunnitelmaan ja taidoista on hyötyä työssä	Soveltuu aloille, mutta hyvä olisi saada tarjolle kaikille aloille	Sekä monikulttuurinen konteksti että mentorointi sopivat hyvin kyseisille aloille	Mukaan mentoreita myös palvelualoilta
	B) Mentoroitavat: kaikki maahanmuuttajataustaiset	Ei haluttu erotella eri syistä maahan tulleita	Lähtökohta	Tiedossa ollut lähtökohta	Ei muutoksia
Huomioidaanko L2-tilanne?	A) Kyllä, valmennusta mentoreille; kannustusta ottaa esille mentoreille	Huomioinnilla varmistettiin mentoroinnin onnistuminen ja S2-puhujan kohtaaminen oli yksi harjoiteltavista taidoista	Kommunikoinnin onnistumiseksi suositellaan kielitaitoa min. A2	Haasteellisuus kommunikoinnissa tiedossa, asiaan sai valmiuksia valmennuksessa	Ei muutoksia
Tukimuodot	A) Mentoreille: valmentajat, oman alan kouluttajat, vertaistuki toisista, 3 järjestettyä tapaamista	Pyritään varmistamaan mentorointiprosessin onnistuminen, prosessin ja oppimisen seuraaminen, käytännön apu	Toimii ja tarpeellista, tuenantajien aiempi kokemus mentorien ohjauksesta on hyödyksi	Ohjaajan tuki tiedossa, mutta harvempi käytti, tapaamiset vertaistuenkin kannalta hyviä	Valmennuksessa korostettiin eri tahoilta saatavaa aktiivista tukea prosessin aikana, aloitus- ja välitapaamiseen varattiin enemmän aikaa
	B) Mentoroitaville: valmentajat, oma kouluttaja, vertaistuki toisista, 3 tapaamista yhdessä	Pyritään varmistamaan mentorointiprosessin onnistuminen, prosessin ja oppimisen seuraaminen, käytännön apu	Toimii ja tarpeellista	Ohjaajan tuki tiedossa, mutta harvempi käytti	Aloituksessa korostettiin eri tahoilta saatavaa aktiivista tukea prosessin aikana, aloitus- ja välitapaamiseen varattiin enemmän aikaa
Mentoroinnin keinot	A) Kaikki: kasvokkain, puhelimitse, s-postitse, viestit, verkko (kuva + ääni)	Ei haluttu rajata mitään vaihtoehtoa pois, mentorit ja mentoroitavat valitsevat	Toimii, mutta kasvokkaisilla tapaamisilla on iso merkitys	Käytännön kannalta useampi tapa on hyvä, mutta kasvokkain tapaamisista suurin hyöty	Varattiin viikoittainen aika ja paikka tapaamiselle opilaitoksessa helpottamaan mentoriparien kasvokkaista-paamisten järjestelyjä
Mentoroinnin taajuus	A) 1 krt/vko	Jatkuva tuki, mutta kohtuullinen työ-määrä, varmistetaan saatavan tuen määrä tasapuolisuuden vuoksi	Ei toteutunut kaikilla, syinä esim. arjen haasteet ajankäytössä ja sitoutumattomuus	Ei toteutunut kaikilla, useita syitä mm. harjoittelu toisella paikkakunnalla	Valmennuksessa korostettiin yhä vahvemmin sitoutumisen ja mentorin aktiivisuuden merkitystä, tuotiin runsaammin esille erilaisia mentorointitapoja
Mentoroinnin kesto	A) 3 kk, Jämsä nuva ja Jkl Ih	Kouluttajan toivomus ja lukukausi-jako	Toimii osin, mutta pitemmät prosessit suositeltavampia	Osa toivoi pitempi-kestoista prosessia	Pilotissa 2 oli käytössä vain 3 kk kesto, koska opintojen aikataulutuksen kannalta se oli toimivinta, silti pitempiä prosesseja tulisi suosia, rohkaistiin jatkamaan toimintaa omaehtoisesti
	B) 5 kk, Jkl kaitot	Kouluttajan toivomus	Toimii osin, mutta pitemmät prosessit suositeltavampia	Osa toivoi pitempi-kestoista prosessia	

Mentorointiprosessiin liittyvät valinnat, niiden perustelut ja toimiminen piloteissa

Ennen Pilottia 1			Pilotti 1:n aikana		Pilotissa 2
Valinnan kohde	Tehty valinta	Valintaperuste, miksi näin?	Toimiminen han- ketyöntekijöiden näkökulmasta	Kokemukset ja arviointi, osallis- tujen näkökulma	Muutokset pilotti 2:een
Tavoitteet	A) Mentoritaville: tuki opintoihin ja arkeen	Hankkeen tarkoitus	Toimii osin, riippuu mentorintisuhteen laadusta	Osa sai tarvitse- maansa tukea, osa ei	Valmennuksessa korostettiin yhä vahvemmin sitoutumisen ja mentorin aktiivisuuden merkitystä, rohkaistiin mento- roitavia aktiivisuuteen
	B) Mentorille: inter- kulttuurinen tieto ja taito, mentorointiko- kumus	Hankkeen tarkoitus	Toteutui kaikille val- mennuksen avulla, prosessin avulla osalle	Lisää tietoa ja taitoa karttui	Ei muutoksia
Markkinointi	A) Mentoreille: Wilma, kouluttajien kautta	Tieto alan koulutta- jalta, jolloin toiminta ammattiosaamisen kannalta selvisi	Onnistui resurssei- hin nähden hyvin	Tieto tavoitti parhai- ten kouluttajan kautta	Ei muutoksia
	B) Mentoritaville: Wilma, kouluttajien kautta	Tieto suoraan omalta kouluttajalta selkeästi	Onnistui resurssei- hin nähden hyvin	Tieto tavoitti parhai- ten kouluttajan kautta	Ei muutoksia
Onko sukupuoli huomioitu?	A) Kyllä, kysyttiin il- moittautuessa, onko toiveita sen suhteen	Koska haluttiin mahdollisimman onnistuneita mento- rintiprosesseja	Pystyttiin huomioi- maan mentoritavi- en toiveet, mutta ei aina mentorien	Toimii	Ei muutoksia
Yhteen- sovittaminen	A) Yksi valmentaja tekee tavattuun kaikki mentorit valmennuksessa ja huomioiden toiveet ja realiteetit, kuten asuinpaikka	Käytännön syyt, kuten aika ja osallis- tujen määrä	Onnistui kohta- laisesti, mutta onnistuisi parem- min, jos aikaa olisi enemmän tai jos osallistujat valittai- siin tarkempien kri- terien perusteella	Osalla toimi, mento- ri haluttiin omasta koulutusta	Mentori ja mentoritava samasta oppilaitoksesta, tarkempia valintakriteerejä ei haluttu ottaa käyttöön
Taustatiedot, mitä kysyttiin?	A) Vain perustiedot, mahdollisuus esittää toiveita kumppanista ilm. yhteydessä	Käytännön syyt: aika ei riitä yhteen- sovittamiseen, jos muuttujia/toiveita on liikaa	Perustiedot riittivät yhteensovittami- seen, koska osallis- tuvia oli paljon	Osa esitti vaati- muksia mentorista/ mentoritavasta vasta jälkikäteen	Ei muutoksia, koska enempää tietoa yhteensovittamiseen ei tarvita
Vaikuttavuus akselilla vain yksi- löllisesti – yhteis- kunnallisesti	A) Vaikuttaa sekä yksilö- että raken- teellisella tasolla	Oletuksena, että annettu valmennus ja kokemus mento- roinnista vaikuttaa pitkään ja siirtyy osallistujien kautta työelämään, yhteis- kuntaan vaikutta- misen yksilöiden kautta	Saatiin viitteitä, että mentorien tiedot, taidot ja asenteet siirtyvät mm. oppilaitoksen arkeen ja työelä- mään	Mentorit kokivat, että osaaminen siirtyy edelleen yk- silötasolta yhteisön tasolle	Ei muutoksia

Ohjeita mentoriksi alkavan opiskelijan ohjaukseen

Kerro hankkeen mentorointi-idea lyhyesti vielä kerran opiskelijalle. Voit käyttää apuna asiaa tehtyä tiedotetta. Tärkeää olisi, että opiskelija ymmärtää, että mentorointiin täytyy sitoutua, kun ilmoittautuu mukaan. Kerro myös, mitä prosessista opintoihin saa ja miksi tämä on hyvää kokemusta alan opiskelijalle.

Opiskelija sitoutuu valmennuksen suorittamiseen (kaksi päivää), yhteistapaamisiin (kolme tapaamista) sekä mentorointisuhteessa vähintään kerran viikossa tapahtuvaan kontaktiin mentoroitavan kanssa (viesti, tapaaminen, soitto, some jne.). Lisäksi hän sitoutuu toiminnan arviointiin, joka voi tapahtua edellä mainituissa tapaamisissa tai erikseen esim. haastattelu- tai kyselyllä.

Opiskelijan tulee ilmoittautua sitovasti valmennukseen ja samalla mielellään myös mentorointiprosessiin. Ilmoittautumiset lähetetään opettajalle s-postitse 4.5. mennessä

Lisäksi keräämme taustatietoja mentoreista. Se tapahtuu Webropol-linkin kautta, joka jaetaan valmennukseen osallistuneille opiskelijoille syksyllä 2018.

Mentoroinnin aloitustapaaminen on Jyväskylässä syksyllä 2018. Tästä tulee tarkempaa tietoa valmennuksessa.

HUOM! Valmennus ja siten prosessi toteutuu, mikäli mentoreita ilmoittautuu vähintään kolme.

Lisätietoja ja yhteystiedot:

HANKKEESTA: Jyväskylän koulutuskuntayhtymä toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston tuella vuosina 2017–2019 hankkeen, joka tarjoaa tukea ja apua toisen asteen organisaatioissa opiskeleville maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille mentoroinnin avulla.

Haluatko kokeilla jotain uutta ja erilaista? Tule maahanmuuttajan mentoriksi!

Sinulla on nyt mahdollisuus lähteä mukaan oppimaan monikulttuurisuudesta ja mentoroinnista sekä saada käytännön kokemusta maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaamisesta. Mentoreiksi valmennetaan sosiaali- ja terveysalan lähihoitajaopiskelijoita, koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja-opiskelijoita sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaopiskelijoita.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston tuella vuosina 2017–2019 hankkeen, joka tarjoaa tukea ja apua toisen asteen maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille mentoroinnin avulla.

Missä? Milloin? Mihin sitoudun? Opintosuoritukset? Mitä hyötyä?

- Mentorointiprosessiin kuuluvat sekä valmennus että mentorina toimiminen.
- Sitoudut siis osallistumaan valmennukseen sekä toimimaan mentorina maahanmuuttajataustaisille henkilöille.
- Tähän sisältyy:
 - Valmennus, joka järjestetään pe 18.5. ja pe 25.5.2018 klo 8.15–15.30.
 - Mentorointiprosessin alku-, väli- ja lopputapaminen myöhemmin sovittavina ajankohtina syksyllä 2018.
 - Mentorointi (yhteydenotot, tapaamiset jne) jatkuu 31.12.2018 saakka.
 - Hankkeen arviointiin osallistuminen (haastattelu tms.).
- Mentorit saavat valmennuksesta todistuksen. Mentorointiprosessin suorittanut saa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osaamisalaopinnoista Monikulttuurisuus -opintokokonaisuuden suoritettua osaamisen tunnistamisella.
- Lähihoitajat kohtaavat työssään yhä enemmän muista kulttuureista tulevia. On tärkeää ymmärtää, miten eri kulttuurista tuleva tarvitsee erityisesti ohjausta. Työelämässä arvostetaan mentorointi- ja ohjaustaitoja entistä enemmän.

Sitova ilmoittautuminen opettajalle s-postitse pe 4.5. mennessä. Myöhemmin tietojasi kysytään lisäksi Webropol-linkin kautta.

Mentorointi tarkoittaa tukea, ohjausta ja neuvoja, joita mentori antaa mentoroitavalle. Se on menetelmä, jossa tietoa ja osaamista – myös niin sanottua hiljaista tietoa – siirretään kokeneemmalta kokemattomammalle. Mentori neuvoo, tukee ja edistää kahdenkeskisesä vuorovaikutussuhteessa toista henkilöä työssä tai opiskelussa. Tärkeintä on luottamuksellinen, tasa-arvoinen ja vastavuoroinen suhde, jossa molemmat oppivat toinen toisiltaan.

Miten mentoroin?

Tärkeää on olla yhteydessä mentoroitavaan. Voitte tavata, lähettää s-postia tai tekstiviestejä, skypeuttaa jne. Valitsette itse teille sopivimman tavan pitää yhteyttä.

Mitä mentoroinnissa konkreettisesti tehdään?

Mentorointi perustuu kommunikaatioon. Aluksi tutustutte, sitten keskustelte ja kysytte asioita toinen toisiltanne. Voit näyttää, miten asioita tehdään. Voitte vierailla eri paikoissa, katsoa yhdessä erilaisia nettisivuja tai vaan jutella. Ei ole mitään teemaa, mistä on pakko keskustella; te itse valitsette aiheet, joihin paneudutte.

Mitä minun pitää osata, että voin olla mentori?

Sinä olet kokeneempi osapuoli suomalaisen kulttuurin ja suomen kielen osalta. Sinä osaat jo, ja jos et osaa, niin yleensä tiedät, mistä tai keneltä asian voi selvittää! Sinun ei siis tarvitse erityisesti osata eri ammattialojen teoriaa, matematiikkaa tai suomalaisen yhteiskunnan asioita. Mentoroinnissa sinä opit itsekkin uusia asioita prosessissa.

Entä jos minä en osaa hyvin englantia?

Ei se haittaa, ei osaa kaikki maahanmuuttajatkaan. Paras asia, miten voit auttaa häntä oppimaan suomea, on puhua suomea hänen kanssaan ja auttaa vaikeiden sanojen kanssa. Ja nyt sinulla on mahdollisuus oppia jotain erilaista kieltä, jota mahdollisesti kirjoitetaan eri kirjaimin kuin suomea!

Ohjeita mentoria haluavan maahanmuuttajataustaisen opiskelijan ohjaukseen

Kerro hankkeen mentorointi-idea lyhyesti vielä kerran opiskelijalle. On hyvä käydä läpi asiaa tehty tiedote. Tärkeää on, että opiskelija ymmärtää, mitä mentorointi tarkoittaa ja että mentorointiin täytyy sitoutua, kun ilmoittaa haluavansa mentorin. Samoin sitä, että toiminta on vapaaehtoista, on tärkeää korostaa.

Opiskelija sitoutuu kolmeen yhteistapaamiseen, mentorointiprosessiin oman mentorin kanssa (yhteydenotto noin kerran viikossa) sekä toiminnan arviointiin, joka voidaan toteuttaa kyselyllä tai haastattelulla.

Muistathan, että mentori on tavallinen koulumme opiskelija eikä ammattiauttaja. Mentorointiprosessissa huomioidaan sekä mentorin että mentoroitavan henkiset ja fyysiset voimavarat. Kaikki asiat eivät kuulu mentorin hoidettaviksi, mutta hän voi opastaa näyttämällä suuntaa, mistä apua saa.

Kun opiskelija itse on tehnyt päätöksen, että hän haluaa mentorin, on ilmoittautumisen aika. Sen on oltava perillä viimeistään to 30.8. Ilmoittautumistapoja on kaksi:

1. Webropol-linkin kautta tietokoneella
2. Paperisella ilmoittautumislomakkeella

Ensimmäinen tapa on suositeltavin. Opettaja tai ohjaaja voi auttaa Webropol-kyselyyn vastaamisessa. Ilmoittautumislinkki ja -lomake löytyvät Intrasta.

Paperisen lomakkeen voi skannata tai lähettää postitse hankkeen työntekijälle (tiedot myöhemmin). Opettaja tai ohjaaja voi myös itse täyttää Webropol-kyselyn opiskelijan paperisesta ilmoittautumislomakkeesta.

Mentoroinnin aloitustapaaminen on syyskuussa. Siellä on erittäin tärkeää olla paikalla! Tapaamisesta tulee tarkempi tieto opiskelijalle noin viikkoa ennen tapaamista koulun sähköpostiin, Wilmaan (Gradia) ja tekstiviestillä. Laitan tiedon sähköpostilla myös opiskelijan ryhmävastaavalle/ryhmänohjaajalle.

Lisätietoja ja yhteystiedot:

HANKKEESTA: Jyväskylän koulutuskuntayhtymä toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston tuella vuosina 2017–2019 hankkeen, joka tarjoaa tukea ja apua toisen asteen organisaatioissa opiskeleville maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille mentoroinnin avulla.

Tarvitsetko apua koulussa tai arkielämässä? Haluatko tutustua suomalaisen opiskelijan kanssa?

Nyt se on mahdollista!

Syksyllä 2018 sinä voit saada mentorin, joka auttaa sinua. Idea on, että sinä ja mentori tapaatte, tutustutte ja keskustellette sinulle tärkeistä asioista syksyn 2018 aikana. Samalla mentori oppii, millaista on maahanmuuttajan elämä Suomessa ja millainen on hänen kotikulttuuri. Voitte myös käydä eri paikoissa, sinä voit kysyä asioita ja saat harjoitella suomen kieltä. Voitte myös keskustella Skypessä, lähettää viestejä sähköpostilla tai puhelimella.

Mentori on toinen opiskelija. Hän opiskelee Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa sosiaali- ja terveysalalla, koulunkäynninohjaajaksi tai nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajaksi.

Kerro sinun omalle opettajalle tai opolle, että sinä haluat mentorin. Hän auttaa ilmoittautumaan. Voit myös itse ilmoittautua sitovasti Webropol-linkin kautta 30.8.2018 mennessä

Syyskuussa on mentoreiden ja maahanmuuttajien tapaaminen. Siellä tapaavat oman mentorin. Sen jälkeen on vielä kaksi muuta yhteistä tapaamista. Saat kutsun tapaamisiin Wilma-viestillä ja tekstiviestillä. Muuna aikana tapaavat ja keskustelut mentorin kanssa itse niin monta kertaa kuin haluatte.

Lisätietoja ja yhteystiedot:

Mikä on mentorin rooli? Mitä hän tekee sinun kanssasi?

- Hän keskustelee sinun kanssa asioista, joista sinä haluat puhua.
- Hän kuuntelee.
- Hän vastaa sinun kysymyksiin esim. kulttuurista, opiskelusta ja kielestä.
- Hän auttaa sinua tekemään asioita esim. lähettämään sähköpostia.
- Hän kannustaa sinua.

Mikä ei kuulu mentorin rooliin? Mitä hän ei tee sinun kanssasi?

- Hän ei vastaa sinulle koko ajan, esimerkiksi yöllä tai monta kertaa päivässä.
- Hän ei tee sinun tehtäviä.
- Hän ei kerro sinulle, mitä sinun täytyy tehdä tai valita.
- Hän ei anna sinulle rahaa.
- Hän ei ole sinun psykologi, äiti tai isä, opettaja, vaimo tai mies, vaan enemmän koulukaveri.

Mitä mentorointi on? Mikä on teille tärkeää?

- Ajatusten ja kokemusten vaihtoa vuorovaikutuksessa:
Sinä ja mentori keskustellette tasa-arvoisesti. Sinä voit kysyä ja hän voi kysyä.
- Oppiminen toinen toiselta:
Sinä opit uusia asioita ja hän oppii uusia asioita.
- Luottamus ja rehellisyys:
Sinä et kerro hänen asioita muille ja hän ei kerro sinun asioita muille. Puhu totta.
- Sitoutuminen:
Sinä teet, mitä sinä sanot, että sinä teet. Samoin mentori. Te lupaatte olla kontaktissa noin kerran viikossa.
- Kunnioitus:
Sinä ajattelet, että mentori ja mentorin kulttuuri ovat hyviä ja mentori ajattelee, että sinä ja sinun kulttuuri olette hyviä.

HANKKEESTA: Jyväskylän koulutuskuntayhtymä toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston tuella vuosina 2017–2019 hankkeen, joka tarjoaa tukea ja apua toisen asteen organisaatioissa opiskeleville maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille mentoroinnin avulla.

Käsikirjoitus: Mentorivalmennus

(2 x 6-7 oppituntia, ryhmäkoosta riippuen)

Ensimmäinen valmennuspäivä – Teemana monikulttuurisuus

Aloit. n. 1 h:

- Läsnäolijat ja esittäytyminen
- Päivän kulku ja aikataulu
- DIAESITYS: Lyhyesti hankkeesta, mentorointi-idean läpikäynti, alan omat käytänteet, opinnollistaminen, sitoutuminen, aikataulu
- Hankkeen aloituslomakkeen täyttäminen tietoturvallisesti
- Hankkeen arviointilupien täyttäminen

Monikulttuurisuus-osio, n. 6 h:

1. Monikulttuurisuustaitoja tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän

MATERIAALI: Esimerkiksi artikkeli liittyen aiheeseen

2. Kulttuurin määritelmä, kulttuurien ymmärtäminen ja kulttuurien moninaisuus.

DIAESITYS: Monikulttuurisuudesta mentoreille

3. Avain muiden kulttuurien ymmärtämiseen on oman kulttuurin tiedostamisessa.

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

TEHTÄVÄ: Mitä tai millaista on suomalaisuus? Kirjoita viisi asiaa, pohdi yksin tai parin kanssa. Tehtävän purku ryhmän kesken.

MATERIAALI: Joku esimerkki suomalaisesta tilakäsityksestä (esim. miten käyttäydymme bussissa tai hississä).

MATERIAALI: Esim. Integration salad -video. Mitä

on monikulttuurisuus yhteiskunnassa? <https://www.youtube.com/watch?v=CNdm03fb4OQ&list=PLV-mITS2zS2n4IANH8AGcUlqOWS0TFIzLk&index=7>

4. Maahanmuuttajuuden moninaisuus, ennakkoluulot, stereotypiat ja rasismi.

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

MATERIAALI: Kuka saa ja voi olla suomalainen? Esim. "Olen suomalainen" -video. <http://www.youtube.com/embed/v7ch4mJ51CA>

MATERIAALI: Tietopaketti: esim. https://pakolaisapu.fi/wp-content/uploads/2018/03/tienhaarojajampikuja23.2_nettiin.pdf

MATERIAALI: Esim. lehtiartikkeleja taustoittamaan pakolaisen kokemuksia

Yhteistä keskustelua suomalaisuudesta ja monikulttuurisesta Suomesta ryhmän kesken materiaalien pohjalta

MATERIAALI: Esim. lehtiartikkeleita rasismikokeuksista

Yhteistä keskustelua rasismista ryhmän kesken materiaalien pohjalta

5. Kulttuureja voidaan tarkastella jatkumoiden kautta ja siten erotella niitä

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

MATERIAALI: Hofsteden jatkumoja kuvaavat maa-kohtaiset värikartat,

<https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>

6. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen on yksilöllinen prosessi, mutta usein siihen sisältyy samankaltaisia vaihteita.

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

MATERIAALI: SPR:n kotoutumiskaari esimerkkinä eriaikaisesta sopeutumisesta

<https://rednet.punainenristi.fi/kotoutumiskaari>

7. "Viestintä epäonnistuu aina, paitsi sattumalta."

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille jatkuu

TEHTÄVÄ: Millaista on suomalainen sanallinen ja sanaton viestintä? Keskustelua pareittain/pienryhmissä ja lopuksi koko ryhmän kesken.

MATERIAALI: Esim. Bussijonossa-lehtiartikkelin kuva. Keskustelua ryhmän kesken: Mitä tämä kertoo suomalaisesta sanattomasta viestinnästä?

TAPAUKSET-TEHTÄVÄ tai DRAAMATEHTÄVÄ (ks. <http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/materials/yymmrrks.pdf> > tapausharjoitukset tai kohtaamissimulaatiokortit

8. Kyllä, on mahdollista puhua ja kirjoittaa suomea helposti ja selkeästi!

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

MATERIAALI: Esim. kuvaesimerkkejä kuvien kulttuurisidonnaisuudesta. Keskustelua koko ryhmän kesken.

9. Linkkejä ja vinkkejä

DIAESITYS: (jatkuu) Monikulttuurisuudesta mentoreille

Käydään lyhyesti läpi kouluttajan kokoama linkki- ja vinkkilista.

10. Kotitehtävä: Lue mentorien ja mentoroitavien tarinat.

1. Kerää ja kirjoita mentorien tarinoista, mitä he ovat mentoroinnista saaneet ja oppineet.

2. Kerää ja kirjoita mentoroitavien tarinoista, mitä he ovat mentoroinnista saaneet ja oppineet?

3. Kerää teksteistä, mitä mentoriparit tekivät yhdessä ja mistä teemoista he keskustelivat

4. Mitä kysymyksiä sinulle tarinoiden lukemisen jälkeen herää mentoroinnista ja omasta tulevasta roolistas mentorina?

TOINEN VALMENNUSPÄIVÄ – Teemana mentorointi

Mentorointiosio, n. 6-7 h

1. Aloituspöytä ja johdatus päivän teemaan.

TEHTÄVÄ: kotitehtävän purku, osa parin kanssa ja osa koko ryhmän kesken

MATERIAALI: esim. video: "Ystävistä parhaat", MLL:n järjestämä maahanmuuttajien ja suomalaisten ystävyysohjelma, <https://www.youtube.com/watch?v=M06IF-oPuxk2&index=6&list=PLVmITS2zS2n4IAN-H8AGcUIqOWS0TFIzLk>

2. Mentoroinnin käsite, yleiset periaatteet ja eettiset periaatteet

DIAESITYS: Mentoroinnin määritelmä, perustehtävät ja lähikäsitteet

DIAESITYS: Mentoroinnin eettiset periaatteet

TEHTÄVÄ: Keskustelu parin kanssa: miten eettiset periaatteet mielestäsi mentoroinnissa konkreettisesti näkyvät? Tehtävän purku ryhmän kesken.

TEHTÄVÄ: Keskustelu parin kanssa aiheesta ”oman elämäni mentori(t) ja mitä olen häneltä saanut”. Kokemusten ja ajatusten jakaminen koko ryhmän kesken.

3. Mentoroinnin monet muodot

DIAESITYS: Miten mentorointia on käytetty?

DIAESITYS: Luonnollinen ja suunniteltu mentorointi

DIAESITYS: Vertaismentorointi ja kulttuurien välinen mentorointi

TEHTÄVÄ: Keskustelu parin/pienryhmän kanssa, mitkä ovat omat motiivini osallistua mentorointiin. Taustamateriaalina voi hyödyntää esim. vapaaehtoistoiminnan motivaatiotimanttia (esim. Pessi & Oravasaari 2010). Tehtävän purku ryhmän kesken.

4. Mentorin roolit ja tehtävät

DIAESITYS: Mentorin rooleja ja tehtäviä

TEHTÄVÄ: ”Mentorin roolikartta”. Keskustelu parin/pienryhmän kanssa, mitkä rooleista tuntuvat itselle luontevimmalta ja päinvastoin. Tehtävän purku ryhmän kesken.

5. Mentorointi vuorovaikutussuhteena ja prosessina

DIAESITYS: Mentorointi vuorovaikutussuhteena; mitä mentorilta ja mentorointisuhteelta odotetaan; dialogisuuden periaatteista

DIAESITYS: Erilaisista vuorovaikutustyyleistä, -välineistä/kanavista ja kuuntelemisen taidoista

DIAESITYS: Mentorointi prosessina

TEHTÄVÄ: Haasteita mentorointisuhteessa -tehtävä (case-esimerkit) parin tai pienryhmän kanssa. Tehtävän purku ryhmän kesken.

DIAESITYS: Mentoroinnin mahdollisia haasteita ja ristiriitatilanteiden kohtaaminen

DIAESITYS: Kulttuuristen erojen huomiointi mentorina

TEHTÄVÄ: ”Kyllä vai ei”-harjoitus. Leikkimielinen lopputentti mentoroinnista (voidaan tehdä myös esim. mielipidejana-harjoituksena)

6. Linkkejä ja vinkkejä

Käydään lyhyesti läpi kouluttajan kokoama linkki- ja vinkkilista.

Lopetus:

- PALAUTE: vapaamuotoista palautetta osallistujilta valmennuksesta sekä kehittämisehdotuksia jatkoa varten
- TOIMINTAAN ILMOITTAUTUMINEN: Omien tietojen ilmoittaminen mentoriparien luomista varten (sähköisen kyselyn täyttäminen)
- Toiminnan lopettamisesta sopiminen.

G R A D I A