

**MENTORIEN KOKEMUKSIA AMMATILLISESTA
KASVUSTA TURUN YLIOPISTON
MENTOROINTIOHJELMASSA**

Kandidaatin tutkielma

Kandidaatin tutkielma
Kasvatustiede

Clarissa Lamminen
514496

Ohjaaja:
Marjo Nieminen

8.5.2019 Turku

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin
OriginalityCheck-järjestelmällä.*

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden laitos / Kasvatustieteellinen tiedekunta

CLARISSA LAMMINEN: Mentorien kokemuksia ammatillisesta kasvusta
Turun yliopiston mentorointiohjelmassa

Kandidaatin tutkielma 32s., 4 liites.
Kasvatustiede
Kevät 2019

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaista ammatillista kasvua Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit kokivat sekä mitkä mentorointiohjelmaan ja -prosessiin liittyvät tekijät he arvioivat ammatillista kasvua edistäviksi. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastatteluihin osallistui seitsemän mentoria, jotka olivat mukana Turun yliopiston vuoden 2018 mentorointiohjelmassa. Tutkimusmenetelmät sisälsivät sekä teoriaohjaavaa analyysiä että aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen tulosten mukaan mentorien kokema ammatillinen kasvu oli hyvin moninaista ja sisälsi niin ammatilliseen kehittymiseen kuin ammatilliseen identiteettiinkin liittyviä ammatillisen kasvun ulottuvuuksia. Esille nousi sekä aiempia tutkimuksia tukevia tuloksia että uusia ammatillisen kasvun kokemuksia. Nuorten aktorien näkökulmat avasivat mentorien ajatusmaailmaa ja helpottivat nuorten kohtaamista työelämässä. Mentorit kokivat omien vuorovaikutustaitojensa kehittyneen ja itsetuntemuksensa lisääntyneen. He tulivat entistä tietoisemmiksi omaan uraansa ja osaamiseensa liittyvistä seikoista sekä saivat myös inspiraatiota ja rohkeutta muuttaa omaa toimintaansa työelämässä. Mentorit arvioivat ammatillista kasvua edistävien tekijöiden liittyneen erityisesti heidän omaan toimintaansa ja vuorovaikutukseen aktorin kanssa. Tuloksissa painottuivat mentorin asenne ja aktiivinen toiminta sekä vastavuoroinen heittäytyminen ja avoin keskustelu.

Asiasanat: mentorointi, ammatillinen kasvu, osaamisen kehittäminen

KUVIOT

KUVIO 1	Ammatillisen kasvun käsitteen hahmottaminen ammatillisen kehittymisen ja ammatillisen identiteetin avulla	11
---------	---	----

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ KUVIOT

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	6
2.1 MENTOROINTI	6
2.1.1 MENTOROINNIN KESKEISET PIIRTEET JA TAVOITTEET	6
2.1.2 INFORMAALI JA FORMAALI MENTOROINTI	9
2.1.3 MENTOROINTI OPPIMISPROSESSINA	9
2.2 AMMATILLINEN KASVU	11
2.2.1 AMMATILLINEN KEHITTYMINEN	12
2.2.2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	13
2.2.3 AMMATILLINEN KASVU OPPIMISPROSESSINA	14
2.3 MENTOROINTI JA AMMATILLINEN KASVU	15
3 TURUN YLIOPISTON MENTOROINTIOHJELMA	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
4.2 AINEISTON HANKINTAMENETELMÄT	19
4.3 AINEISTON ANALYYSIMENETELMÄT	20
5 TULOKSET	21
5.1 MENTORIEN KOKEMA AMMATILLINEN KASVU.....	21
5.1.1 NUORTEN NÄKÖKULMAT	21
5.1.2 NUORTEN KOHTAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	22
5.1.3 VUOROVAIKUTUSTAITOT	23
5.1.4 AJATUKSET OMASTA TYÖSTÄ JA OSAAMISESTA	25
5.1.5 MUUTOKSET OMASSA TOIMINNASSA.....	28
5.2 AMMATILLISTA KASVUA TUKEVAT TEKIJÄT.....	28
5.2.1 MENTOROINTIOHJELMAN RAKENNE	29
5.2.2 VUOROVAIKUTUS AKTORIN KANSSA.....	29
5.2.3 MENTORIN TOIMINTA.....	30
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	32
LÄHTEET	37
LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Niin julkisessa keskustelussa kuin tutkimuksissakin työelämä ja siihen liittyvät muutokset ovat ajankohtaisia puheenaiheita. Meneillään oleva muutossuunta ei liity niinkään yhtenäiseen ja yksiselitteiseen linjaan, vaan kyseessä on työelämän monimuotoistuminen entistä pirstaloituneemmaksi kokonaisuudeksi, jossa erilaiset yksittäiset trendit kohtaavat. Näitä trendejä kuvataan muun muassa seuraavin käsittein: jälkifordismi, jälkibyrokraattisuus, riskiyhteiskunta, kilpailuyhteiskunta, tietoyhteiskunta, sopimusyhteiskunta, osaamis- ja oppimisyhteiskunta, projektiyhteiskunta sekä auditointi- ja evaluaatioyhteiskunta. Tässä niin sanotussa ”uudessa työelämässä” korostuvat osaaminen ja oppiminen sekä jatkuva kehittäminen, mikä lisää tarvetta hyödyntää erilaisia osaamisen kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun liittyviä menetelmiä. (Julkunen 2010, 19-18, 43, 47.)

Viime vuosikymmeninä edellä kuvattuihin trendeihin liittyvät kehityssuunnat ovat kasvattaneet ihmisten ja organisaatioiden kiinnostusta mentorointiin. Erityisesti teknologian vauhdikas kehitys, organisaatioiden muuttuvat muodot ja rakenteet, tietotyön lisääntyminen sekä tarve pysyä kilpailukykyisenä työmarkkinoilla nähdään keskeisinä kiinnostusta lisäävinä tekijöinä. Lisäksi ajatukset elinikäisestä oppimisesta ja yksilön vastuusta itsensä kehittämisestä suuntaavat sekä yksilöitä että organisaatioita hakemaan mentoroinnista tukea osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. (Ellinger 2002, 21.)

Kasvaneen kiinnostuksen myötä mentorointia käsittelevän tutkimustiedon määrä on lisääntynyt viime vuosina. Tästä huolimatta valtaosa tutkimuksista keskittyy edelleen aktorien kokemuksiin tarjoten näkökulmia heidän kehittymiseensä ja ajatuksiinsa mentoroinnista. Näin ollen tutkijat ovat todenneet, että mentorien näkökulman esille tuominen olisi tulevaisuuden julkaisuissa tärkeää, sillä aktorien lisäksi myös mentorit oppivat ja kehittyvät mentorointisuhteessa. (Karjalainen 2010, 10-11, 32.) Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin vastata tähän kysyntään ja selvittää, millaista ammatillista kasvua Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit ovat kokeneet.

Tutkimuksen toisessa luvussa esitellään teoreettinen viitekehys, joka rakentuu mentoroinnin ja ammatillisen kasvun käsitteiden ympärille. Tämän jälkeen luvussa 3

esitellään lyhyesti Turun yliopiston mentorointiohjelma. Luvussa 4 käsitellään tutkimuksen metodologiaa ja luvussa 5 saatuja tuloksia. Lopulta luvussa 6 pohditaan tutkimuksen tuloksia peilaten niitä toisessa luvussa esiteltyyn teoreettiseen viitekehykseen sekä esitetään ajatuksia tutkimuksen luotettavuuteen ja kiinnostaviin jatkotutkimusaiheisiin liittyen.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 MENTOROINTI

Mentorointi on laajasti käytetty osaamisen kehittämismenetelmä, jota voidaan soveltaa aina liike-elämästä koulutuksen kontekstiin (Keskinen & Paalumäki 2009, 62). Tavallisesti mentorointi ymmärretään kahden henkilön välisenä suhteena, jossa kokenut mentori ohjaa nuorempaa kokematon aktoria (Tynjälä & Heikkinen 2011, 24). Toiminnan tulisi olla aktorilähtöistä, jolloin tämän tarpeet määrittävät mentorin roolin ja ohjaavat mentorointiprosessin kulkua. Tilanteesta riippuen mentori voi toimia aktorille esimerkiksi opettajana, ohjaajana, neuvonantajana tai ystävänä. Mentorointi on kuitenkin moniulotteinen käsite, jota voidaan lähestyä näkökulmasta ja kontekstista riippuen usealla eri tavalla. Näin ollen tutkimuskirjallisuudessakaan sille ei ole pystytty määrittämään yksiselitteistä ja tyhjentävää kuvausta. Koska mentorointi saa moninaisia merkityksiä eri tahoista ja näkökulmista riippuen, voi sen suoraviivainen käsitteellistäminen olla mahdotonta ja toisaalta myös epäolennaista. (Karjalainen 2010, 31-33.)

2.1.1 MENTOROINNIN KESKEISET PIIRTEET JA TAVOITTEET

Mentoroinnin juuret ulottuvat aina antiikin Kreikan taruihin, joiden mukaan jumalatar Athena ohjasi ja neuvoi Odysseuksen poikaa Telemakhosta Mentor-nimisen miehen hahmossa (Karjalainen 2010, 31). Kertomusten mukaan mentorilla ajateltiin olevan ylimaallista tietämystä ja viisautta (Heikkinen ym. 2012, 13). On myös esitetty, että mentoroinnin käsitettä on käytetty jo ennen antiikkia. Tämän näkemyksen mukaan sana olisi johdettu indoeurooppalaisen kantakielen sanasta *mentos*, johon on liitetty tulkinta

siitä, että mentori antaa neuvoja oman reflektiivisen ajattelunsa pohjalta. (Pennanen ym. 2015.)

Edellisiin kuvauksiin pohjautuvaan perinteiseen mentorointiin liittyy ajatus tiedonsiirrosta sekä mentorin ja aktorin välisestä epäsymmetrisestä valtasuhteesta (Pennanen ym. 2015). Tällöin mentorin roolissa korostuvat aktoria korkeampi ikä ja kokemus sekä sosiaalinen ja ammatillinen ylemmyys (Tynjälä & Heikkinen 2011, 24). Viime aikoina mentoroinnissa on kuitenkin purettu hierarkkista asetelmaa ja siirrytty painottamaan mentorin ja aktorin välisen suhteen vastavuoroisuutta pelkän passiivisen tiedon siirtämisen sijaan. Siirtymä ilmentää nykyistä käsitystä tiedon ja oppimisen sosio-konstruktivistisesta luonteesta. Näkemys korostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja oppimisympäristöjen sekä käytäntöyhteisöjen merkitystä. Näin ollen mentorointisuhteessa olennaisena nähdään dialogisuus ja yhteinen tiedon luominen vuorovaikutuksen avulla. Tällaisessa suhteessa sekä aktorilla että mentorilla on mahdollisuus oppia. (Pennanen ym. 2015; Tynjälä & Heikkinen 2011, 24.)

Sosio-konstruktivistisen näkökulman painotus voidaan havaita myös erilaisten mentorointimuotojen yleistymisenä. Tällaisiin mentoroinnin muotoihin lukeutuvat muun muassa vertaismentorointi, ryhmämentorointi, vertaisryhmämentorointi, käänteinen mentorointi ja e-mentorointi (Tynjälä & Heikkinen 2011, 24). Vertais- ja ryhmämentoroinnissa korostuvat yhteisöllinen oppiminen ja reflektiivinen vuorovaikutus. Niiden avulla voidaan pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi organisaatiokulttuuriin, työhyvinvointiin ja henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Vaikka tässä tutkimuksessa keskitytäänkin kahden osapuolen väliseen parimentorointiin, on tärkeää ottaa huomioon mentoroinnin moninaisuus. Tämän päivän mentoroinnissa esimerkiksi ryhmämentoroinnille tyypillinen useammasta henkilöstä koostuvan mentorointiryhmän muodostaminen sekä vertaismentoroinnille tyypillinen aktorin ja mentorin liukuva roolien vaihtaminen ovat tavallisia tapoja toteuttaa mentorointia. (Pennanen ym. 2015; Tynjälä & Heikkinen 2011, 24; Mäki 2012, 71.)

Mentoroinnin perustehtäviksi voidaan määritellä aktorin ura- ja ammattikehityksen tukeminen sekä psykososiaalinen ja emotionaalinen tukeminen. Ura- ja ammattikehitykseen liittyvä mentorointi voi sisältää esimerkiksi työtehtäviin ja toimintaympäristöön tutustumista, urasiirtymien tukemista, organisaatioon sitouttamista

sekä apua työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Psykososiaalinen ja emotionaalinen tuki puolestaan liittyvät muun muassa aktorin osaamisen ja itseluottamuksen tunteen vahvistamiseen sekä ammatillisen identiteetin, arvojen ja kehitystarpeiden jäsentelyyn. (Karjalainen 2010, 33.) Psykososiaalista tukea painottavan mentoroinnin on havaittu vaikuttavan positiivisesti aktorien minäpystyvyyteen, vuorovaikutustaitoihin, reflektointikykyyn ja identiteetin rakentumiseen (Mott 2002, 14).

Jotta edellä kuvatut mentoroinnin perustehtävät ja tavoitteet saavutettaisiin, on toimintaan osallistuvien osapuolten välillä oltava hyvä vuorovaikutus- ja mentorointisuhde. Tutkimuskirjallisuudessa mentorointisuhdetta kuvaillaan ainutlaatuiseksi, vapaaehtoisuuteen perustuvaksi ja kehitystä edistäväksi. Suhteeseen liittyy usein molemminpuolista emotionaalista sitoutumista, oppimista sekä kunnioitusta ja arvostusta. Toimiva ja kehittävä vuorovaikutussuhde edellyttää edellä mainittujen lisäksi luottamusta, autonomiaa ja mentoroinnin alusta loppuun saakka säilyvää motivaatiota. On tärkeää, että molemmat mentoroinnin osapuolet voivat puhua toisilleen ilman tuomitsemisen pelkoa. (Karjalainen 2010, 32; Mott 2002, 13.) Aiemmissä tutkimuksissa erityisesti mentorin sitoutuneisuuden on havaittu olevan aktoreille merkityksellinen tekijä pohdittaessa mentorointisuhteen laatua (Allen & Eby 2007, 314). Lisäksi mentorin hyvä itsetuntemus, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä kiinnostus myös omaan oppimiseen on liitetty kuvaamaan hyvää ja onnistunutta mentorointisuhdetta (Karjalainen 2010, 93).

Mentorointisuhteen perustana voidaan nähdä organisatoriset, interpersoonalliset ja yksilölliset tekijät. Ne luovat pohjan sille, minkälaiseksi mentorin ja aktorin välinen suhde muodostuu. Organisatoriset tekijät liittyvät organisaatioon, jonka kontekstissa mentorointi tapahtuu. Niihin lukeutuvat muun muassa organisaation rakenne ja kulttuuri. (Karjalainen 2010, 33.) Esimerkiksi kannustava ja oppimista tukeva organisaatiokulttuuri sekä miellyttävä työilmapiiri rohkaisevat mentorointiin osallistumista, kun taas organisaation johdon epäselvät odotukset, kilpailuhenkisyys ja organisaatorakenne, joka ei tue vuorovaikutusta, vähentävät innostusta mentorointiin (Leskelä 2005, 38-39). Interpersoonalliset tekijät puolestaan määrittävät, miten mentorointisuhde koetaan ja minkälaisia toimintatapoja siihen liittyy. Yksilöllisillä tekijöillä viitataan mentorin ja aktorin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten osaamiseen, asenteisiin ja kokemuksiin. (Karjalainen 2010, 33.)

2.1.2 INFORMAALI JA FORMAALI MENTOROINTI

Mentorointia tarkasteltaessa on syytä erottaa toisistaan epämuodollinen eli informaali ja muodollinen eli formaali mentorointi. Informaalia mentorointia tapahtuu, kun ihmisten välille syntyy mentorointia ilman, että siitä sovitaan eksplisiittisesti. Kyseessä on ohjaamista ja tukemista, jota voi tapahtua sekä työelämässä että sen ulkopuolella. Tällainen mentorointisuhde voi muistuttaa ystävyysuhdetta. Informaalissa mentoroinnissa toiminnalle ei yleensä aseteta tietoisia tavoitteita eikä suhdetta kontrolloida ulkopuolelta. Näin ollen kehittymisen lähtökohtana ovat osapuolten aiemmat kokemukset. (Kupias & Salo 2014, 20-21; Karjalainen 2010, 40-43.)

Formaalilla mentoroinnilla tarkoitetaan mentorointiohjelmia, jotka ovat tietyn organisaation suunnittelemlia ja järjestämiä. Ohjelmille määritellään usein selkeä aloitus- ja lopetusajankohta sekä tavoitteet. Mentorointiohjelman koordinaattorit muodostavat yhteensopivat parit tai ryhmät mentoreista ja aktoreista sekä tarjoavat mentorointisuhteille tukea ja resursseja. (Kupias & Salo 2014, 21-22; Karjalainen 2010, 40-43.) Formaali mentorointiohjelmat ovat kasvattaneet suosiotaan organisaatioiden pyrkiessä saavuttamaan informaalin mentoroinnin mahdollistamia hyötyjä (Weinberg & Lankau 2011, 1527).

2.1.3 MENTOROINTI OPPIMISPROSESSINA

Mentorointia on mahdollista tarkastella oppimisprosessina, jossa aktorin oppimista voidaan pitää joko suorana tavoitteena tai keinona tukea muita mentoroinnista saatavia hyötyjä (Hezlett 2005, 507). Hezlett (2005) tiivistää artikkelissaan aktorien oppimiskokemukset kolmeen luokkaan: kognitiivisiin, taitopohjaisiin ja affektiivisiin oppimissisältöihin.

Kognitiivinen oppiminen liittyy muun muassa muistiin varastoidun deklarativisen, proseduraalisen ja hiljaisen tiedon kasvuun sekä tiedon organisoitumisen ja kognitiivisten strategioiden kehittymiseen. Aiemmissa tutkimuksissa mentoroinnin on raportoitu lisänneen tietämystä muun muassa organisaation kokonaisvaltaisesta toiminnasta ja työtehtäviin liittyvistä teknisistä tiedoista, mikä ilmentää muistiin varastoidun tietopohjan

laajentumista. Kognitiivisilla strategioilla puolestaan tarkoitetaan mentaalisia aktiviteetteja, jotka parantavat tiedon keräämistä ja soveltamista. Niihin lukeutuvat muun muassa käsitys omasta tietämyksestä sekä kyky ohjata omia ajattelu- ja oppimisprosesseja. Taitopohjaisilla oppimissisällöillä viitataan erilaisten taitojen sujuvuuden ja tehokkuuden lisääntymiseen, kun taas affektiivisella oppimisella tarkoitetaan asenteiden ja motivaation muutoksia. Aiemmissa tutkimuksissa affektiivisista oppimissisällöistä on nostettu esille esimerkiksi itseluottamuksen ja työhön liittyvän sinnikkyuden lisääntyminen sekä vastuun ottaminen omasta oppimisesta. Taitopohjaiset oppimissisällöt taas on liitetty vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja johtamistaitojen kehittämiseen. (Hezlett 2005, 507-512, 520.)

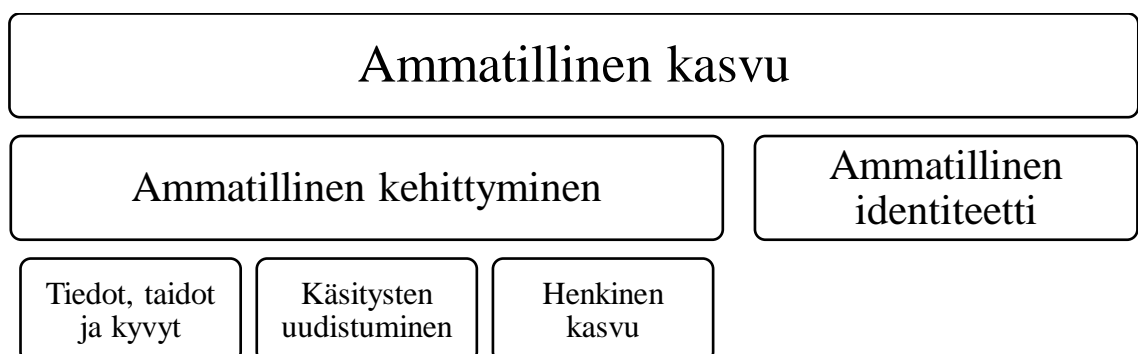
Kun mentorointia tarkastellaan oppimisprosessina, voidaan eritellä, miten sekä aktorit että mentorit oppivat toisiltaan ja mentorointiprosessista, sekä mitkä tekijät tukevat tai jarruttavat oppimista. Hezletin (2005) tutkimuksessa havaittiin, että aktorit kokivat oppimisen useimmiten liittyneen mentorien toiminnan tarkasteluun ja heidän selitystensä kuunteluun sekä vuorovaikutukseen. Myös kysymysten esittäminen, työskentely mentorin kanssa, rohkaisun saaminen sekä yrittämisen ja epäonnistumisen kokemukset tukivat aktorien oppimisprosessia (Hezlett 2005, 520-521). Muiden aikaisempien tutkimuksen mukaan oivallusten tekeminen, omien ajatusten kyseenalaistaminen sekä oman tietämyksen ja kokemuksen tiedostaminen ovat tärkeässä roolissa tehokkaassa, oppimiseen tähtäävässä mentoroinnissa (Hale 2000, 227-229). Lisäksi aktorit ovat kokeneet oman toimintansa refleктоimisen sekä mentorilta saadun tuen, kannustuksen ja palautteen edesauttaneen oppimista. Myös mentorit ovat kokeneet palautteen antamisen ja oman toimintansa refleктоimisen sekä kokemusten ja näkemysten jakamisen tukeneen heidän oppimisprosessiaan. (Jones 2013, 401-402, 405.)

Muun muassa aiemmat kokemukset, oppimisympäristö ja tapa omaksua tietoa vaikuttavat mentorointiprosessissa oppimiseen. Aiemmat negatiiviset oppimiskokemukset voivat muodostua oppimisen esteeksi, mutta sitä vastoin positiiviset oppimiskokemukset luovat hyvän pohjan tulevalle oppimiselle. Oppimisprosessia tukeva ympäristö on avoin ja tarjoaa aktorille riittävästi tukea ja huomiota. Aiemmissa tutkimuksissa myös fyysisen tilan, sosiaalisen ilmapiirin ja mentorointiryhmän kokoonpanon on havaittu vaikuttavan kokemuksiin mentoroinnin onnistumisesta. (Law 2013, 27-29; Pennanen ym. 2015.)

Lopulta myös mentorointisuhde on suuressa roolissa oppimisprosessissa, sillä yksilöt kehittyvät ennen kaikkea ollessaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Lekskelä 2005, 187). Aiemmissa tutkimuksissa oppimisen kannalta ihanteelliseen mentorointisuhteeseen on liitetty muun muassa mentorin ja aktorin riittävän samankaltaiset arvot, uskomukset ja elämäntavoitteet sekä molemminpuolinen avoimuus. Sen sijaan liian samanlaiset työskentelytavat saattavat johtaa mukavuusalueella pysymiseen, jolloin kumpikaan mentoroinnin osapuolista ei pääse haastamaan itseään tarpeeksi. (Hale 2000, 232.) On kuitenkin muistettava, että hyvän mentorointisuhteen piirteet ovat sidoksissa mentoroinnin yksilöllisiin tavoitteisiin sekä mentorin ja aktorin henkilökohtaisiin toiveisiin ja ominaisuuksiin (Karjalainen 2010, 32-33).

2.2 AMMATILLINEN KASVU

Ammattitaidon ylläpitämiseen liittyvien tietojen, taitojen ja kykyjen kehittämistä voidaan tarkastella ammatillisen kasvun käsitteen avulla. Tässä toimintaympäristön kanssa vuorovaikutuksessa tapahtuvassa oppimisprosessissa yksilö omaksuu uudenlaista käyttäytymistä ja käsitteellistä ajattelua. (Leskelä 2005, 63.) Mentoroinnin käsitteen tavoin ei ammatillisen kasvun käsitteellekään löydy yhtä tyhjentävää määritelmää, vaan sitä on käytetty vaihtelevasti puhuttaessa erilaisista oppimisen muodoista (Ruohotie & Grimmett 1996, 91). Tässä tutkimuksessa ammatillisen kasvun käsite rajataan koskemaan kahta pääulottuvuutta: ammatillista kehittymistä ja ammatillista identiteettiä (kuvio 1). Luvussa 2.2.1 esitellään tarkemmin ammatillisen kehittymisen sisältöä ja luvussa 2.2.2 tarkastellaan ammatillista identiteettiä.



KUVIO 1. Ammatillisen kasvun käsitteen hahmottaminen ammatillisen kehittymisen ja ammatillisen identiteetin avulla

Parhaassa tapauksessa ammatillinen kasvu jatkuu koko yksilön työuran ajan. Tällöin voidaan puhua monimuotoisesta urasta, jolla viitataan oppimisen kautta tapahtuvaan jatkuvaan ammatissa kehittymiseen. Toisin kuin näkemys traditionaalisesta vertikaalisesta urakehityksestä monimuotoinen ura sisältää ajatuksen sellaisesta kehitymisestä, johon liittyy osaamisen horisontaalinen laajentuminen ja monipuolistuminen. On kuitenkin tavallista, että kehitymisprosessi katkeaa jossakin vaiheessa työelämää, mikä saattaa aiheuttaa työmotivaation heikkenemistä ja kokemuksia työn merkityksettömyydestä. (Ruohotie 1995, 125; Ruohotie 2000, 64.)

2.2.1 AMMATILLINEN KEHITTYMINEN

Tässä tutkimuksessa ammatillisen kehittymisen käsitteeseen sisällytetään yksilön sellaiset tiedot, taidot ja kyvyt, jotka vaikuttavat työssä suoriutumiseen ja toiminnan tehokkuuteen, sekä käsitysten uudistuminen ja henkinen kasvu.

Työhön liittyvät tiedot, taidot ja kyvyt on mahdollista jakaa Leskelän (2005) tavoin edelleen kolmeen luokkaan: yleisiin työelämävalmiuksiin tai -taitoihin, emotionaaliseen älykkyyteen tai tunnetaitoihin sekä ammattispesifiisiin tietoihin ja taitoihin. Yleisiin työelämätaitoihin lukeutuvat muun muassa oppimis-, organisointi-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot sekä analyttisyys, koordinoitukyky, innovatiivisuus ja johtamistaito. Tunnetaidot puolestaan pitävät sisällään esimerkiksi itsetietoisuuden, oman toiminnan johtamiseen liittyvät taidot, organisaatiotuntemuksen ja ihmissuhdejohtamisen. (Leskelä 2005, 64-65.) Ammattispesifinen tietämys eli asiatieto liittyy tiedon kompleksisuuden hallitsemiseen ja syvempään ymmärtämiseen (Ruohotie 2008, 106).

Käsitysten uudistumisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa Leskelän (2005) väitöskirjan tavoin ”näkemyksiin, asenteisiin, uskomuksiin ja suhtautumiseen” liittyviä muutoksia, joihin lukeutuvat muun muassa oman työn kokonaisvaltaisempi hahmottaminen ja erilaisten toimintatapojen ymmärrys. *Henkiseen kasvuun* sisällytetään voimaantumisen ja eheytyksen käsitteet. Voimaantuminen liittyy itsevarmuuden ja muutoksenhallinnan tunteiden lisääntymiseen, minkä seurauksena yksilö saa luottamusta omiin kykyihinsä ja vahvemman kokemuksen työn hallinnasta. Eheytyksellä viitataan yksilön sisäisten ristiriitojen vähenemiseen, mikä voi konkretisoitua esimerkiksi turhautumisen ja

henkilöriiriitojen vähentymisenä sekä omien halujen ja toimintojen syvempänä ymmärryksenä. (Leskelä 2005, 105-110.)

2.2.2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön näkemystä itsestään ammatillisena toimijana eli toisin sanoen yksilön kokemusta siitä, miten hän suhteuttaa itsensä työhönsä ja ammatillisuuteensa. Ammatillisessa identiteetissä yhdistyvät ammattialaan liittyvät yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt sekä yksilön omat työhön liittyvät tulkinnat ja merkitykset. Näihin omiin tulkintoihin ja merkityksiin lukeutuvat muun muassa ajatukset työn asemasta omassa elämässä ja työhön liittyvät arvot. Myös työhön liittyvät asiat, joita kohtaan yksilö kokee kuuluvuuden- ja samaistumisentunteita sekä arvostusta ja sitoutumista, ovat olennainen osa ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.)

Identiteettiä ei ole mielekästä nähdä lopputuloksena vaan prosessina, joka sisältää jatkuvaa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa muutosta ja uudelleenrakentamista (Eteläpelto 2009, 141). Vuorovaikutuksen lisäksi esimerkiksi ammattiala ja siihen liittyvät säädökset sekä oman toiminnan ja sen seurausten reflektointi voivat ohjata merkittävästikin ammatillisen identiteetin rakentumista ja kehittymistä tiettyyn suuntaan (Eteläpelto 2009, 110-111; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 28). On huomioitava, että kehitykseen vaikuttavat sekä yksilön henkilöhistoria että hänen työhön liittyvät tulevaisuuden odotukset (Eteläpelto 2009, 90).

Nykyaikaisissa länsimaisissa yhteiskunnissa, joissa vallitsee postmodernismin mukainen yksilöllisyyttä korostava eetos, myös ammatilliset identiteetit ovat yksilöllistyneet. Identiteetti nähdään kokemuksen, tilanteiden ja ihmisen jatkuvasti muokkaamana pirstaloituneena ja epäjatkovana minäkuvana (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26). Koska työelämässä vaaditaan yhä enemmän monitaitoisuutta, yrittäjämäistä toimintaa sekä kykyä reagoida ja sopeutua muutokseen, jää myös ammatillisen identiteetin rakentaminen entistä enemmän yksilön omalle vastuulle. Tämä saattaa johtaa siihen, että työhön liittyvä identiteetti on hyvinkin joustava ja dynaaminen eikä se enää rakennu klassisen yhteisen työidentiteetin tavoin. (Eteläpelto 2009, 95, 114.) Ammatillinen

identiteetin rakentumisessa painotetaan yhä enemmän työpaikkaan ja organisaation kiinnittymistä eikä niinkään itse ammattiin samaistumista (Vähäsantanen 2010, 159).

2.2.3 AMMATILLINEN KASVU OPPIMISPROSESSINA

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella oppimisprosessina eri näkökulmista. Aiemmissa julkaisuissa tähän prosessiin on liitetty erilaisia näkökulmia ja teorioita, joihin lukeutuvat muun muassa konstruktivismi, reflektio, käyttöteorioiden muutokset ja transformatiiviset oppimissyklit. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen tapahtuu aktiivisen kognitiivisen ja sosiaalisen toiminnan kautta. Tällöin ajatellaan, että tieto rakentuu uuden informaation kohdatessa yksilön jo olemassa olevan tietämyksen, käsitykset ja uskomukset. Näin ollen tiedon ei ajatella olevan sellaisenaan siirrettävää objektiivista kuvausta maailmasta, vaan yksilön omista lähtökohdista rakentamaa tulkintaa, johon myös hänen metakognitiiviset kykynsä eli ymmärrys omasta ajattelusta ja uuden tiedon rakentumisesta vaikuttavat. (Tynjälä 1999, 163; Leskelä 2005, 67; Ruohotie 2008, 108.) Ruohotien (2008) mukaan pelkät metakognitiiviset kyvyt eivät kuitenkaan takaa ajattelukyvyyn käyttöä, vaan ratkaisevassa asemassa ovat motivationaaliset tekijät. Ne saavat yksilön soveltamaan ja kehittämään metakognitiotaan eli esimerkiksi tiedostamaan ja säätelemään omia kognitiivisia prosessejaan (Ruohotie 2008, 108).

Oppimista ja ammatillista kasvua voidaan lähestyä myös reflektion avulla tapahtuvan käyttöteorioiden muuttumisen näkökulmasta. Käyttöteorialla tarkoitetaan yksilön uskomuksiin ja tiedostamattomiin tapoihin perustuvaa toimintaa ja ajattelua. Se kertoo ihmisen todellisesta toiminnasta eikä siitä, miten hän itse toimintaansa nimittää. Jokaisella yksilöllä on siis oma käyttöteoria, jonka kehittymiseen ympäröivä kulttuuri ja tavat ovat vaikuttaneet. Jotta yksilön käyttöteorian eli toisin sanoen toimintaa ohjaavien strategioiden ja olettamusten olisi mahdollista muuttua, on yksilön tultava tietoiseksi niistä. Tämä on mahdollista käyttöteorian tietoisesta jäsentämisestä ja pohtimisesta eli reflektoinnin avulla. (Leskinen 2005, 69-70; Pakkala 2012, 60.)

Reflektio on kognitiivinen prosessi, joka tapahtuu informaation prosessoinnin metatasolla. Kyse on kokemusten ja ajatusten tulkinnasta, minkä seurauksena yksilö tulee tietoisemmaksi omasta toiminnastaan ja oppimisestaan. Reflektointi mahdollistaa omien

käsitysten ja toimintatapojen uudistamisen sekä uskomuksiin liittyvien vääristymien korjaamisen. Se myös auttaa yksilöä jäsentämään erilaisia ilmiöitä yhtenäisiksi kokonaisuuksiksi ja havaitsemaan niihin liittyviä uusia ulottuvuuksia. (Law 2013, 35; Leskinen 2005, 73, 75.)

Marcia Mentkowski on esittänyt teoksessa *Learning that Lasts* ammatillisen kasvun tapahtuvan kolmen transformatiivisen oppimissyklin kautta, jotka ovat metakognitiivisten strategioiden soveltaminen, oman suorituksen arviointi sekä erilaisiin lähestymistapoihin, näkökulmiin ja toimintoihin perehtyminen (Ruohotie 2008, 113-115). Näiden oppimissykliden ansiosta yksilö voi kehittyä laaja-alaisesti eri kasvun alueilla (Ruohotie 2003, 69).

Metakognitiivisten strategioiden soveltamisessa yksilö luo käsityksen omasta tietämyksestään ja tavoista soveltaa sitä. Pohdinnan avulla hän tulee yhä tietoisemmaksi toimintamalliensa vaikutuksesta ajatteluun ja toimintaan. Tällöin yksilön ymmärrys syvenee ja hänen tietorakenteensa laajenevat, mikä lopulta johtaa metakognitiivisten strategioiden joustavampaan käyttöön. Oman suorituksen arviointi perustuu itsereflektioon, jonka avulla yksilö hahmottaa oman osaamisensa eri ympäristöissä ja tavat parantaa suoriutumistaan. Tässä vaiheessa keskeiseksi nousee reflektiivisen oppimisen käsite. (Ruohotie 2008, 117; Leskelä 2005, 79-80.) Yksilö siis arvioi omaa suoritustaan peilaten sitä sisäiseen malliinsa (Ruohotie 2003, 75.) Syklin kolmas osa, lähestymistapoihin, näkökulmiin ja toimintoihin perehtyminen, liittyy persoonan kehitykseen sekä yksilön ajatukseen siitä, millainen hän on nyt ja millaiseksi hän haluaisi muuttua (Leskelä 2005, 80-81; Ruohotie 2003, 74). Tämä oppimissykli sisältää todellisuuden uudelleen konstruoinnin vaiheen (Ruohotie 2008, 117).

2.3 MENTOROINTI JA AMMATILLINEN KASVU

Ammatilliseen kasvuun pyrkivä mentorointi perustuu usein humanistiseen ja sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Humanistinen oppimiskäsitys korostaa minän kasvua, itseohjautuvuutta ja itsensä toteuttamista. Sosiokonstruktivistinen suuntaus taas olettaa, että yksilö rakentaa eli konstruoi oman tietämyksensä tulkitsemalla vuorovaikutuksessa saamansa informaatiota omista lähtökohdistaan. Tulkintaan vaikuttavat muun muassa yksilön sosiokulttuurinen tausta, aikaisempi tietämys, ennako-

olettamukset sekä käsitys omasta ajattelusta ja tiedon muodostamisesta. (Leskelä 2005, 67.)

Aikaisempien tutkimusten mukaan mentorointi vaikuttaa monipuolisesti sekä aktorien että mentorien ammatilliseen kasvuun. Aktorien kokemaa ammatillista kasvua on liittynyt moninaisiin uraan ja ammattitaitoon liittyviin seikkoihin kuten uralla etenemiseen, osaamisen kasvuun ja laajenemiseen sekä tulevaisuuden ja tavoitteiden uudelleen jäsentämiseen (Leskelä 2005, 30). Leskelän (2005) väitöskirjan tutkimuksessa mentoroinnin havaittiin edesauttavan työn ohessa opiskelevien aikuisopiskelijoiden uudistavaa ammatillista kasvua. Tutkimuksessa uudistavan ammatillisen kasvun käsite sisälsi kolme alakategoriaa: käsitysten uudistuminen, voimaantuminen ja eheytyminen.

Käsitysten uudistumisella viitattiin sekä ympäristön että oman toiminnan tarkastelun muutokseen. Mentorointi lisäsi ajattelun kokonaisvaltaisuutta sekä valmiuksia arvioida omaa työskentelyä ja toimia vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Aktorien voimaantuminen liittyi hallinnan tunteen lisääntymiseen, mikä tuli tutkimuksessa esille muun muassa käsitysten vahvistumisena, itsevarmuuden parantumisena ja rohkeutena jakaa omia ajatuksia. Mentoroinnin ansiosta aktorit olivat valmiita ottamaan suurempaa vastuuta ja olemaan omatoimisempia. (Leskelä 2005, 92-93.) Eheytymisellä puolestaan tarkoitettiin tasapainon lisääntymistä ja asioiden välisten ristiriitojen vähentymistä. Se ilmeni Leskelän (2005) tutkimuksessa muun muassa itsetuntemuksen lisääntymisenä, henkilöristiriitojen vähentymisenä sekä omien kykyjen suhteuttamisena haaveisiin ja työn asettamiin vaatimuksiin. Lisäksi mentorointi vähensi muutosvastarintaa ja työhön liittyvää turhautuneisuutta sekä lisäsi motivaatiota kehittää itseä. (Leskelä 2005, 105-110.)

Vaikka mentoroinnin ensisijaisena tavoitteena onkin aktorin kehittyminen, voi myös mentori hyötyä toiminnasta. Tämä edellyttää mentorin ja aktorin molemminpuolista kunnioitusta sekä aktiivista vuorovaikutusta, johon liittyy omien kokemusten ja ajatusten esille tuomista (Karjalainen 2010, 84). Maorin & McConneyn (2015) tutkimuksessa mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit uskoivat jo ennen ohjelman alkua mentorina toimimisen edesauttavan heidän ammatillista kasvuaan. Tutkimuksessa mukana olleet odottivat ohjelman muun muassa parantavan heidän mentorointi-,

kuuntelu- ja vuorovaikutustaitojaan sekä auttavan heitä ihmisten tarpeiden ymmärtämisessä ja vaikeissa tilanteissa toimimisessa (Maor & McConney 2015, 340).

Aiemmissä tutkimuksissa mentorina toimimisen onkin havaittu johtaneen moninaisten ammatilliseen kasvuun liittyvien hyötyjen saavuttamiseen. Keskinen ja Paalumäen (2009) Turun yliopiston ja Turun kauppakorkeakoulun mentorointiohjelmaa tarkastelleen tutkimuksen mukaan ohjelmaan osallistuneet mentorit ja aktorit kokivat saaneensa aiemmin käsiteltyihin kognitiivisiin, affektiivisiin ja taitopohjaisiin oppimissisältöihin liittyviä valmiuksia. Mentorien oppimiskokemukset liittyivät esimerkiksi mentorointiohjelman organisoimiseen, oman työn ja uravalintojen uudelleen hahmottamiseen sekä uusien näkökulmien saamiseen (Keskinen & Paalumäki 2009, 67).

Muissa tutkimuksissa mentorit ovat kertoneet saaneensa uusia johtamis- ja ohjaustilanteisiin liittyviä vuorovaikutustaitoja, jotka konkretisoituivat muun muassa taitona kuunnella ja esittää tilanteeseen sopivia kysymyksiä. Mentoroinnin on koettu tuoneen lisää varmuutta tällaisissa tilanteissa toimimiseen ja tukeneen oman, yksilöllisen johtamistavan muotoutumista. Lisäksi mentorit ovat kuvailleet mentorointia hyväksi tilaisuudeksi reflektoida omaa osaamista, kehitystarpeita, ammattitaitoa ja työskentelytapoja, mikä parhaassa tapauksessa voi johtaa näiden asioiden parempaan tiedostamiseen ja omien asenteiden muuttumiseen. Mentorit ovatkin kokeneet arvostuksen, rohkeuden, työtyytyväisyyden, omanarvontunnon ja motivaation lisääntyneen mentoroinnin myötä. He ovat myös kertoneet saaneensa uusia näkökulmia ja lisäsisältöä työhönsä sekä kehittäneensä mentoroinnista itselleen uuden erityisen osaamisalueen, joka näyttäytyy etuna myös työmarkkinoilla. (Leskelä 2005, 31; Karjalainen 2010, 85; Hale 2000, 231.)

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi mentorit ovat raportoineet saaneensa suoria työhönsä liittyviä hyötyjä, jotka ovat tukeneet työtehtävissä suoriutumista ja kasvattaneet tietämystä. Myös organisaation sisäisen tunnustuksen ja näkyvyyden lisääntyminen sekä työn elävöityminen ja verkostojen laajentuminen ovat asioita, joita mentorit ovat kokeneet saaneensa. Heistä mentorina toimiminen on antanut paremman käsityksen siitä, miten muut ihmiset heidät näkevät. Lisäksi mentorit nauttivat saadessaan auttaa ihmisiä ja nähdessään heissä tapahtuvaa kehitystä sekä kokevat tämän palvelevan myös heidän omia hyötyjään suurempia tarkoituksia. (Hale 2000, 231; Ellinger 2002, 28.)

3 TURUN YLIOPISTON MENTOROINTIOHJELMA

Turun yliopiston mentorointiohjelma on formaalia mentorointia, joka on osa yliopiston alumnitoimintaa. Se on vapaaehtoisuuteen perustuvaa eikä siihen liity rahallista palkkiota. Mentorointiohjelmassa opiskelijat hakevat ohjelmaan aktoreiksi ja mukaan valitut saavat mentorikseen Turun yliopiston tai kauppakorkeakoulun alumnin. Mentorointi toteutetaan pareittain tai pienryhmissä. Ohjelman keskeisenä tavoitteena on tukea opiskelijoiden työelämään siirtymistä tarjoamalla heille ohjausta muun muassa työelämävalmiuksien kehittämisessä, oman osaamisen jäsentämisessä ja elämänhallintaan liittyvissä asioissa. Jokainen mentorointipari tai -ryhmä kuitenkin asettaa omalle mentorointitoiminnalleen yksilölliset tavoitteensa. (Turun yliopiston Intranet 16.11.2018; Turun yliopiston mentorointiopas 2018.)

Mentorointiohjelma kestää noin kymmenen kuukautta ja sisältää sekä yhteisiä seminaareja että mentorointiparien tai -pienryhmien henkilökohtaisia tapaamisia. Ohjelman ohjeistuksen mukaan parien tai pienryhmien on suositeltavaa tavata viidestä kahdeksaan kertaa mentoroinnin aikana. Ennen ohjelman alkua mentorit ja aktorit saavat opaskirjan, joka sisältää tietoa mentoroinnista ja ohjelman kulusta sekä tarjoaa vinkkejä onnistuneeseen mentorointiin. Oppaaseen on kerätty myös tehtäviä, jotka auttavat sekä mentoria että aktoria jäsentämään muun muassa omia vahvuuksiaan, verkostojaan ja tavoitteitaan. (Turun yliopiston Intranet 16.11.2018; Turun yliopiston mentorointiopas 2018.)

Seminaareja vuoden 2018 mentorointiohjelmassa järjestettiin yhteensä viisi. Ohjelma alkoi mentorien ja aktorien erillisillä koulutusseminaareilla, joiden jälkeen mentorointiparit tutustuivat toisiinsa ja sopivat ensimmäisestä tapaamisestaan. Koulutusseminaarien lisäksi ohjelma sisälsi kolme työelämän ajankohtaisiin asioihin liittyvää teemaseminaaria, joista mentorit ja aktorit saivat osallistua itselleen mieluisimpaan. Mentorointiohjelma päätettiin päätöseminariin, joka tarjosi mentoreille ja aktoreille mahdollisuuden pohtia mentorointivuoden kokemuksia. (Turun yliopiston Intranet 16.11.2018; Turun yliopiston mentorointiopas 2018.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietämystä Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneiden mentorien kokemasta ammatillisesta kasvusta. Lisäksi tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, mitkä mentorointiohjelmaan ja -prosessiin liittyvät tekijät mentorit kokivat ammatillista kasvua edistäviksi.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaista ammatillista kasvua Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit kokivat?
2. Minkälaiset tekijät mentorit kokivat ammatillista kasvua tukeviksi?

4.2 AINEISTON HANKINTAMENETELMÄT

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla seitsemää Turun yliopiston vuoden 2018 mentorointiohjelmaan osallistunutta mentoria. Heistä jokainen työskenteli yhden aktorin kanssa eli mentorointi tapahtui heidän osaltaan parimentorointina. Haastatelluista mentoreista neljä oli miehiä ja kolme naisia. Kaikki heistä olivat valmistuneet Turun yliopistosta tai kauppakorkeakoulusta eri oppiaineista ja heidän joukossaan oli sekä kokeneita että kokemattomampia mentoreita. Haastattelukutsut (Liite 1) lähetettiin sähköpostitse mentorointiohjelman koordinaattorin kautta, jotta ohjelmaan osallistuneiden henkilöiden anonymiteetti säilyisi.

Haastattelut olivat teemahaastatteluja, jotka etenivät ennalta suunnitellun haastattelurungon mukaisesti (Liite 2). Haastattelurunko oli laadittu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ohjaamana. Haastattelumuodoksi valittiin teemahaastattelu, sillä se mahdollistaa tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen ja näin ollen toimii hyvin, kun tutkimuksen kohteena ovat ihmisten kokemukset ja tulkinnat. Teemahaastattelun ennalta suunniteltu runko kuitenkin tukee keskustelun suuntaamista teoreettisen viitekehyksen kannalta olennaisiin seikkoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.)

Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2019. Osa niistä järjestettiin Turun yliopiston Educarium-kirjaston ryhmätyöhuoneissa ja mentorien työpaikoilla sekä yksi julkisessa kahvilassa. Ne vaihtelivat kestoltaan 20 minuutista 49 minuuttiin. Haastattelut äänitettiin, minkä jälkeen ne litteroitiin. Tekstimuotoista aineistoa haastatteluista kertyi yhteensä 99 sivua.

4.3 AINEISTON ANALYYSIMENETELMÄT

Tutkimuksessa käytettiin sekä teoriaohjaavaa analyysiä että aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Teoriaohjaavuudella tarkoitetaan sitä, että teoreettinen viitekehys ohjaa jonkin verran analyysiä, jolloin myös aikaisempi tutkimustieto osaltaan vaikuttaa siihen (Tuomi & Saarijärvi 2018, 109). Tässä tutkimuksessa teorian ohjaava vaikutus näyttäytyi haastattelurungon kautta, joka suunniteltiin hyödyntämällä tutkimuksen teoriapohjaa. Haastatteluissa käsitellyt teemat ja kysymykset pohjautuivat teoreettisessa viitekehyksessä esitettyyn ammatillisen kasvun malliin, mikä osaltaan vaikutti kerättyyn aineistoon. Lisäksi teoriaohjaava analyysitapa korostuu tutkimuksen loppupohdinnassa, jossa analysoitua aineistoa peilataan aikaisempaan tutkimustietoon.

Litteroitu aineisto kuitenkin analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei aikaisempi tieto vaikuttanut analyysin tekemiseen eivätkä käsitellyt analyysiyksiköt olleet ennalta suunniteltuja (Tuomi & Saarijärvi 2018, 108). Analyysi toteutettiin seuraamalla Tuomen ja Saarijärven (2018) esittämiä vaiheita. Aluksi aineisto luettiin samalla poimien siitä tutkimuskysymysten kannalta kiinnostavat asiat. Nämä asiat alleviivattiin. Tämän jälkeen litteroitujen haastattelujen alleviivattuja alkuperäisilmauksia kerättiin yhteen niistä muodostettuja pelkistettyjä ilmauksia apuna käyttäen. Seuraavaksi aineisto ryhmiteltiin luokiksi, jotka kuvasivat mentorien kokemaa ammatillista kasvua ja siihen liittyviä tekijöitä eri näkökulmista. Tässä vaiheessa tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisempia seikkoja karsittiin pois ja luokkia yhdisteltiin suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Lopulta jäljelle jäivät lopulliset luokat, joita analysoitiin aineistolähtöisesti.

5 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia aiemmin esiteltyjen tutkimuskysymysten valossa. Ensin eritellään minkälaista ammatillista kasvua Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit kokivat. Tämän jälkeen tarkastellaan, mitkä mentorointiohjelmaan ja -prosessiin liittyvät tekijät mentorit kokivat ammatillista kasvua tukeviksi.

5.1 MENTORIEN KOKEMA AMMATILLINEN KASVU

Mentorit kuvasivat kokemaansa ammatillista kasvua melko pirstaleisesti ja näin ollen kokemukset vaihtelivat paikoin hyvinkin paljon toisistaan. Kaiken kaikkiaan mentorien ammatillisen kasvun kokemuksia voidaan jäsentää seuraavien luokkien avulla: nuorten näkökulmat, nuorten kohtaaminen työelämässä, vuorovaikutustaidot, ajatukset omasta työstä ja osaamisesta sekä muutokset omassa toiminnassa. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tarkemmin näiden luokkien sisältöä.

5.1.1 NUORTEN NÄKÖKULMAT

Yksi aineistossa esiin noussut ammatillisen kasvun osa-alue oli nuorilta aktoreilta saadut näkökulmat, jotka avarsivat myös mentorien käsityksiä erilaisista asioista. Opiskelijoiden näkökulmien koettiin eroavan esimerkiksi työyhteisön tarjoamista näkökulmista, minkä mentorit näkivät arvokkaaksi. Nuorten näkökulmien ainutlaatuisuus liitettiin aktorien nuoruuden lisäksi muun muassa ammatilliseen kokemattomuuteen, tuoreempaan osaamiseen ja nuorten tämänhetkiseen asemaan työmarkkinoilla.

Koska mentoreilla itsellään on jo useiden vuosien kokemus työelämästä, oli heistä tärkeää pohtia, miten työelämä näyttäytyy nuorille, joilla työkokemusta on vain vähän tai ei ollenkaan. Aineistossa nousikin esille halu ”pysyä kärryillä” nuorten näkemyksistä ja odotuksista työelämää kohtaan. Tämä voidaan nähdä aktiivisena pyrkimyksenä uudistaa myös omia käsityksiä muuttuvasta työelämästä ja parantaa valmiuksia kohdata nuoria siellä. Näin ollen keskustelut nuorten kanssa auttoivat mentoreita hahmottamaan työelämää eri näkökulmista. Mentorit kertoivat muun muassa tullessa tietoisemmiksi

siitä, miten nuoret kokevat työelämän. Tämä on myös yhteydessä seuraavan kappaleen aiheeseen, jossa tarkastellaan nuorten kohtaamista työelämässä. Kun osaa havainnoida työelämää kokemattomamman nuoren silmin, saattaa heidän kohtaamisensakin olla helpompaa.

Mentorit peilasivat omia kokemuksiaan nuorten kertomuksiin, jolloin esimerkiksi nuorten erilainen käsitys työuran kulusta ja vaikeudet työpaikan löytämisessä toivat heille uusia näkökulmia. Eräs mentoreista luonnehti ajatuksiaan seuraavasti:

”Nuorilla saattaa olla erilainen näkemys siitä työstä ja siitä, et he etsii sitä jotenki sirpaleisesti sitä työtä. Et ei he ajattelekaan et he menee yhteen paikkaan ja on siellä siis ikuisuuden tai näin. Että semmonen näkökohta ehkä siihen tuli.” (Haastateltava 3)

”Mut kyl mä siinä sain semmosii uusii näkökulmia, et millasta on niinku tämmösen nuoren ihmisen työnhaku täl hetkellä, et miten vaikeeta se on. Tai erilaista ku sillon, ku mä hain töitä.” (Haastateltava 3)

Aktorien tuoreen osaamisen merkitys näyttäytyi aineistossa esimerkiksi tapauksessa, jossa eräs mentoripareista työskenteli samassa organisaatiossa. Mentori koki, että nuoren opiskelijan tuoreet ajatukset ja osaaminen antoivat sekä hänelle itselleen että organisaation toimintaan uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia tapoja toimia. Lisäksi useampi mentori koki saaneensa vahvistusta siihen, että nuorten ammattitaitoa ja näkemyksiä tarvitaan työelämässä. Eräs mentoreista totesikin, että mentorointiohjelman myötä hänen arvostuksensa nuoren osaamista kohtaan nousi.

5.1.2 NUORTEN KOHTAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Sen lisäksi, että nuorten näkökulmat avarsivat mentorien käsityksiä työelämään liittyvistä asioista, antoivat ne myös uusia valmiuksia kohdata nuoria työelämässä. Kokemukset nuoremman aktorin kanssa toimimisesta toivat mentoreille tunteen siitä, että tietynlainen etäisyys nuoriin ja heidän maailmaansa ei tuntunut enää niin suurelta. Tämän puolestaan nähtiin antaneen uusia ajatuksia siihen, miten mentorit voisivat toimia kohdatessaan nuoria työelämässä. Mentorit pohtivat esimerkiksi tilan antamisen ja rohkaisevan

tukemisen merkitystä vuorovaikutustilanteissa sekä kertoivat ymmärtäneensä, etteivät nuoret välttämättä osaa pukea ajatuksiaan sanoiksi tai pyytää apua työelämässä. Ohjelmaan osallistumisen myötä mentorit kokivatkin saaneensa valmiuksia mentoroida, opastaa ja sopeuttaa esimerkiksi harjoittelijoita tai muita nuorempia työntekijöitä niin, että nämä saisivat siitä mahdollisimman paljon irti. Yksi haastateltavista pohti mentorointiohjelmasta saatua kokemusta ajankohtaisen tilanteen näkökulmasta:

”Ja nyt mulla on sitte tällä hetkellä kaks aika paljon nuorempaa esimiestä ketä mä sit mentoroin, ni sen kokemuksen ja kaiken muun kautta niin pystyy nyt sitte antamaan varmaanki heille.” (Haastateltava 1)

Aineistossa nousi esille myös ajatuksia, jotka liittyivät rohkeuteen lähestyä nuoria työelämässä. Eräs mentoreista koki, että uskaltaisi nyt mentorina toimittuaan lähestyä nuoria myös ilman, että heidän tarvitsisi erikseen kysyä neuvoja. Hän kuvasi pohdintojaan seuraavasti:

”Että kyl mä nyt sain siitä semmosia ajatuksia, et ehkä rohkasisin sitte työelämässä muutenki näit nuoria. Et tarvii tämmöstä ohjelmaakaan, et vois sitte, uskaltautuuko sitte sanomaan kenellekkään mitään neuvoja, jos he ei mitään neuvoja kysy. Mut sit ajattelin vaan nyt sit uskaltautua enemmän sit neuvomaan nuorempia ihmisiä. Et ehkä heil ois siitä jotain hyötyä myös.” (Haastateltava 3)

5.1.3 VUOROVAIKUTUSTAITOT

Haastateltavat kokivat ohjelmaan osallistumisen mahdollistaneen erilaisten vuorovaikutustaitojen monipuolisen kehittymisen. Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, mentorit kokivat saaneensa lisää valmiuksia erityisesti nuorten kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Tämän lisäksi he kertoivat kokemuksistaan vuorovaikutustaitojensa yleisestä kehittymisestä useilla eri osa-alueilla. Havaitut seikat liittyivät jo edellisessä kappaleessa mainitun tilan antamisen lisäksi kuuntelemiseen, erilaisten ihmisten kanssa toimimiseen, yksittäisen ihmisen johtamiseen, läsnäoloon ja hyvän vuorovaikutussuhteen rakentamiseen lyhyessä ajassa. Suurin osa mentoreista ei kokenut vaikutusten olevan merkittäviä, mutta kuitenkin vähintään ajatuksia herättäviä.

Haastateltavat arvioivat, että mentorina toimimisen myötä he ymmärsivät paremmin tilan antamisen ja kuuntelemisen merkityksen vuorovaikutustilanteissa. Eräs haastateltavista kuvasikin, kuinka ohjelman herättäneiden ajatusten innoittamana pyrki muuttamaan toimintaansa esimerkiksi kehityskeskusteluita pitäessään. Hän tiedosti haluavansa tilanteista entistä aidompia ja pyrki tarjoamaan niissä alaisilleen aktiivisemmän roolin. Mentorit myös arvelivat, että ohjelmaan osallistumisen myötä heistä tuli entistä parempia kuuntelijoita. Tätä taitoa peilattiin myös työelämän tilanteisiin, joissa olisi hyvä pysähtyä kuuntelemaan, mitä muilla on sanottavanaan:

”Niin samal taval ehkä ajatellaan, et sit sinne työelämään ottaa sitä oppia, että tietyis tilanteis pitää vaan muistaa kuunnella ja erityisesti ajatellen, et meilläki organisaatios on muutamia vähän nuorempia rekrytointeja, niin muistaa se, et antaa heille niinku sitä tilaa tuoda niit omia asioita esiin.”
(Haastateltava 4)

Mentorina toimiminen tarjosi ohjelmaan osallistuneille tilaisuuden tutustua täysin vieraaseen ihmiseen, joka eli hyvin erilaisessa elämäntilanteessa. Mentorit kokivatkin, että tämä toi heille uusia ajatuksia ihmisten erilaisuudesta ja sen kanssa toimimisesta. Eräs mentoreista esimerkiksi kuvasi tulleen tietoisemmaksi siitä, miten eri tavalla itsetunto voi rakentua. Toinen mentori, joka oli osallistunut ohjelmaan myös aikaisemmin, kuvasi ajatuksiaan näin:

”Ja sit tietysti myöski se, että nyt ku mä oon ollu monta vuotta jo mukana ja on tosi erilaisii mentoroitavii ollu, ni vähän niinku saa, sanotaan nyt ihan harjotusta siitä, että mitenkä erilaisten ihmisten kanssa niinku pääsee oikeesti juttuun, koska se on joittenki osalta tosi vaikeeta.” (Haastateltava 2)

Erityisesti tuntemattomaan ihmiseen syvällisempi tutustuminen melko vähäisellä yhteisellä ajalla koettiin arvokkaaksi ja ainutlaatuiseksi kokemukseksi, jonka arvioitiin kehittävän taitoa ”päästä kärryille” toisesta ihmisestä:

”Mut se, että pääsee niinku tällee niinku systemaattisesti, järjestelmällisesti niinkun menemään sitä prosessia läpi, mikä työelämässä, ei siihe oo niinku

aikaa käyttää niin tolkkuttomii määrii, vaan siinä pitää olla aika nopee. Ja monesti ne hetket, millon keskustellaan, on aika lyhyitä. Sun pitää olla tosi hereillä niissä ja niin edelleen. Että kyl mä niinku koen saavani täst sitä kautta aika paljon.” (Haastateltava 2)

Sen lisäksi, että mentorit kokivat saaneensa uusia ”vuorovaikutuspohdintoja” ja ”vuorovaikutustyökaluja”, kertoivat he myös havainneensa jo olemassa olevien vuorovaikutustaitojensa olevan hyviä. Näin ollen he saivat vahvistusta omalle osaamiselleen ja toiminnalleen. Eräs mentoreista ilmaisi tuntemuksiaan seuraavasti:

”No ehkä se on niinku vahvistunu semmonen, et miten ihmisten kans toimitaan. Et ku on, taas sit täs tapauksessa oli tämmönen ihan erilaisest taustast tuleva ihminen, ni tota niin ehkä seki vahvisti, että se oma toimintatapa on ihan hyvä.” (Haastateltava 7)

5.1.4 AJATUKSET OMASTA TYÖSTÄ JA OSAAMISESTA

Mentorointiohjelmaan osallistumisen myötä mentorit kokivat saaneensa uusia näkökulmia sekä omaan työhönsä että osaamiseensa. Työhön liittyvät näkökulmat liittyivät muun muassa oman työn ja uran hahmottamiseen, tulevaisuuden näkyymiin sekä arvostukseen omaa työtä kohtaan. Osaamiseen liittyvät näkökulmat puolestaan liittyivät oman osaamisen tiedostamiseen, kehityskohteiden ymmärtämiseen ja myös mentorointiohjelmasta saadun uuden osaamisen kertymiseen.

Aktorin kanssa käydyt keskustelut edellyttivät mentoreilta omaan työhön ja uraan liittyvää syvällisempää pohdintaa, minkä lisäksi heidän oli myös kerrottava ajatuksistaan ääneen. Tällaisen omien työtehtävien analysoinnin kerrottiin esimerkiksi selkiyttäneen joitakin työhön liittyviä osa-alueita. Mentorit kokivat keskustelujen tarjonnan yleisesti uusia näkökulmia omaan työhön ja uraan liittyen. He esimerkiksi kuvailivat mentorina toimimisen myötä saaneensa näkemyksiä, jotka liittyivät omaan uravalintaan ja oman uran kulkuun. Nämä pohdinnat herättivät myös ajatuksia siitä, miten omalla kokemuksella voisi tukea työtovereita:

”No ehkä se tuo sen, että alkanu hahmottaa sitä omaa noin 20 vuotista urataivalta ja ennen kaikkee mitä se on vaatinu ja mitä taitoja se on tuottanu ja mitä sitte voi nimenomaan sen kautta antaa niille kollegoille, jotka ei oo niin pitkää juoksua vielä juossu näis meidän tehtävissä.”
(Haastateltava 1)

Mentorit kertoivat hahmottaneensa sekä omaa työtään että osaamistaan uudella tavalla peilaamalla nykyistä tilannettaan omiin opintoihinsa. Ohjelmaan osallistuminen oli herättänyt ajatuksia siitä, mistä oma osaaminen oli peräisin ja mitä taitoja olisi vielä kehitettävä. Eräs haastateltava kertoi aiheesta seuraavasti:

”Varmaan sen kautta just, että peilannu sinne, et mitä on opiskellu ja mitä nyt niinku ikään kuin osaa ja miten paljon sillä, mitä on opiskellu, niin miten paljon siellä on vaikutusta siihen, mitä nyt osaa. Toisaalta mikä on semmost, mikä tulee sen tekemisen ja kokemuksen kautta ja sit toisaalta mitä pitäis oppia enemmän.” (Haastateltava 4)

Sen lisäksi, että mentorointiprosessi ikään kuin pakotti mentorit kohdistamaan katseensa menneisyyteen, tulivat he pohtineeksi myös tulevaisuuttaan. Vaikka suurin osa haastatteluihin osallistuneista mentoreista ei kokenut ohjelmaan osallistumisen vaikuttaneen tulevaisuutensa työnäkymiin, eräs heistä kertoi mentorina toimimisen selkiyttäneen ajatuksia tulevaisuudesta merkittävällä tavalla, joka lopulta johti irtisanoutumisen ja oman yrityksen perustamiseen:

”No siis se kirkasti aika hyvin niinku näkemyst siitä, et mihin niinku ite haluu urallaan ja tulevaisuudessaan. Et ku siit joutu puhumaan niin paljon siitä omasta alasta ja niinku omasta kokemuksesta ja sillee niinku auttaa hahmottaa strategioita sillee, et miten rakentaa elämää ja uraa ja miten niinku, mitä valmistumisen jälkeen voi olla, ni sit ite rupes miettii niinku, et hetkonen, mä oon tehny tätä ny samas paikassa saman tyyppist hommaa vähän turhan pitkään, et mitäs täs on nyt omat vaihtoehdot. Ni se sit johti siihen, et mä tos alkuvuodesta irtisanouduin ja muutaman vanhan kollegan kanssa pistettiin oma firma pystyyn.” (Haastateltava 6)

Mentoroinnin myötä hän tuli tietoisemmaksi omien halujensa ja tekojensa välisestä ristiriidasta, mikä johti oman toiminnan kyseenalaistamiseen ja lopulta muutokseen:

”Sen mentoroinnin kautta tuli niinku, et hetkonen, jos mä rohkasen näit ihmisii niinku et ottakaa riskejä, menkää sinne, mikä oikeesti kiinnostaa ja tekee sillee niinku sitä, mitä haluaa ja mikä tuntuu järkevältä ja mielekkäältä, ni miks mä en ite tee niin?” (Haastateltava 6)

Useassa haastattelussa nousi esille kasvanut arvostus omaa työtä kohtaan. Mentorit kokivat tulleen entistä kiitollisemmiksi siitä, että olivat löytäneet itselleen sopivan työn, jossa viihtyvät. Lisäksi osa haastateltavista kertoi tulleen entistä tietoisemmaksi siitä, kuinka tärkeää on, että on ylipäättään töissä.

Mentorit kokivat mentorointiohjelmaan osallistumisen ansiosta hahmottaneensa kokonaisvaltaisemmin sekä omaa osaamistaan että siihen liittyviä puutteita. He esimerkiksi ymmärsivät paremmin hiljaisen tietonsa ja verkostojensa laajuutta sekä huomasivat heiltä löytyvän myös valmentamiseen ja sparraamiseen liittyvää osaamista. Nuorten kanssa keskustelu herätti kuitenkin myös ajatuksia siitä, että on vielä runsaasti asioita, joissa voisi kehittyä. Erityisesti aktorien vahvuudet, kuten luontevat ”digivalmiudet”, saivat mentorit pohtimaan, mitä he voisivat oppia nuoremmilta sukupolvilta.

Myös itse mentorointiprosessin läpikäyminen toi mentoreille uutta osaamista ja tietämystä. Haastateltavat kertoivat oppineensa uutta mentoroinnista menetelmänä ja kuulleensa ajankohtaista tietoa yliopiston toiminnasta. Lisäksi he kokivat saaneensa valmiuksia muun muassa ”valmentavaan” keskusteluun ja muuhun vuorovaikutukselliseen toimintaan, jota käsiteltiin tarkemmin kappaleessa 5.1.3. Eräs mentoreista kuvasi ajatuksiaan seuraavasti:

”Eli se, mitä mä itte siinä saan ni on se, että mä saan ittelleni välineitä sit niinku hoitaa töitäni. Siis tällasta niinku opastusta, ohjeistusta, kannustusta, mitä se sitte onkaan, näille nuorille ihmisille ihan niinku oikees työmaailmassa.” (Haastateltava 2)

5.1.5 MUUTOKSET OMASSA TOIMINNASSA

Sen lisäksi, että mentorit kokivat saaneensa uusia työelämään ja siellä toimimiseen liittyviä näkökulmia, kertoivat he myös ohjelmaan osallistumisen myötä löytäneensä uusia käytännön toimintatapoja. He esimerkiksi arvioivat muuttuneensa kärsivällisemmiksi ja maltillisemmiksi. Esille nousi myös halu kehittää kehityskeskusteluja aidompaan suuntaan, jossa alaisella annettaisiin entistä aktiivisempi rooli. Lisäksi eräs haastateltavista kuvasi tuoneensa ”pedagogisempaa otetta” eri työelämän ulottuvuuksiin.

Koska mentorit joutuivat ohjelmaan osallistuessaan jatkuvasti refleктоimaan omaa tekemistään ja omia näkemyksiään, havaitsivat he jatkaneensa tätä myös itse ohjelman päätyttyä. Näin ollen he saivat uusia valmiuksia tarkastella ja kehittää omaa toimintaansa myös työelämässä. Yksi haastateltavista kertoi asiasta näin:

”On hetkittäin tässä tän mentoriohjelman myötä pysähtynyt tosiaan tarkastelee sitä omaa toimintaa, ni sit on ehkä löytänytki jotain semmosia kehityskohteita omassa tekemisessä, että tän oisin voinu tehdä toisin tai nyt ku joku juttu tulee, ni teenki sen eri tavalla ku aikasemmin.” (Haastateltava 7)

Kuten jo aiemmin todettu, mentorina toimiminen innosti haastatteluun osallistuneita tarjoamaan osaamistaan avoimemmin työelämässä. Yksi mentoreista päättikin ryhtyä mentoriksi myös omassa organisaatiossaan järjestettyyn mentorointiohjelmaan. Hän kertoi haluavansa kehittyä mentorina esimerkiksi tutustumalla paremmin alan kirjallisuuteen ja pohtimalla kokemuksiaan Turun yliopiston mentorointiohjelmassa.

5.2 AMMATILLISTA KASVUA TUKEVAT TEKIJÄT

Tässä luvussa tarkastellaan, minkälaiset mentorointiohjelmaan ja -prosessiin liittyvät tekijät tukivat mentorien kokemaa ammatillista kasvua. Toisin sanoen pohditaan erilaisia ohjelmaan liittyviä osa-alueita, jotka mahdollistivat edellisessä luvussa kuvatut mentorien ammatillisen kasvun kokemukset. Aineistossa esiintyneet ammatillista kasvua tukevat

tekijät luokiteltiin seuraavasti: mentorointiohjelman rakenne, vuorovaikutus aktorin kanssa ja mentorin toiminta.

5.2.1 MENTOROINTIOHJELMAN RAKENNE

Mentorointiohjelman rakenteella ei koettu olevan suuria ammatillista kasvua tukevia vaikutuksia, mutta sen kuitenkin koettiin luoneen hyvät puitteet ammatillisen kasvun tapahtumiselle. Lähes kaikki haastatteluihin osallistuneet mentorit pitivät hyödyllisenä ohjelman tuomaa rytmitystä, joka sisälsi selkeän aloituksen ja lopetuksen. Yhteiset seminaarit mahdollistivat muiden mentorien tapaamisen, minkä ansiosta mentorit pystyivät vaihtamaan ajatuksiaan ja verkostoitumaan keskenään. Haastateltavat kertoivat tämän muun muassa vahvistaneen tunteita mentorointiprosessin onnistumisesta ja tarjonneen uusia näkökulmia toteuttaa mentorointia.

Osa haastatteluihin osallistuneista mentoreista oli sitä mieltä, että mentorointiohjelmaan kuulunut koulutusseminaari ja kaikille osallistuneille jaettu mentorointiopas selkiyttivät mentoroinnin lähtökohtia ja tarjosivat vinkkejä esimerkiksi mentorointiin liittyvien tavoitteiden ja toimintatapojen kanssa. Mentorointioppan ja aloitusseminaarin merkitys koettiin olevan suurempi kokemattomammille mentoreille. Niitä kuvattiin muun muassa hyväksi ”muistutukseksi” ja ”orientaatioksi” ennen itse mentoroinnin alkua. Kaiken kaikkiaan ohjelman arvioitiin pääasiassa olleen toimiva ja hyvin organisoitu. Sen ei koettu olleen ”liian raskas”, mikä jätti mentoreille tilaa ja vapauksia toteuttaa mentorointia itselleen sopivalla tavalla.

5.2.2 VUOROVAIKUTUS AKTORIN KANSSA

Mentorit kokivat, että vuorovaikutus aktorin kanssa edisti merkittävästi ammatillisen kasvun kokemuksia. Nimenomaan vuorovaikutusta voidaankin pitää lähes kaiken edellisessä kappaleessa 5.1 käsiteltyjen ammatillisen kasvun osa-alueiden perustana, sillä se mahdollisti nuorten näkökulmien kuulemisen ja kokemuksen heidän kanssaan toimisesta sekä omien vuorovaikutustaitojen, näkökulmien ja ajatusten tietoisien tarkastelun. Vuorovaikutus aktorin kanssa näyttäytyy myös oleellisena tekijänä pohdittaessa mentorien muuttunutta toimintaa ohjelman päätyttyä.

Haastateltavat näkivät vuorovaikutukselle tärkeänä lähtökohtana molemminpuolisen heittäytymisen ja omana itsenä olemisen. Aineistossa nousi myös esille ajatuksia siitä, että mentorin ja aktorin tulisi olla selvillä yhteisistä mentoroinnin tavoitteista ja heidän olisi myös tultava luontevasti toimeen keskenään. Yksi haastateltavista kuvasi asian näin:

”Mut et onhan se nyt missä tahansa vuorovaikutussuhteessa ihan älyttömän tärkeä, et se kemia niinku pelaa jollain tavalla yksin.” (Haastateltava 7)

Myös luottamuksen koettiin olevan ratkaisevan tärkeä edellytys hyvän vuorovaikutussuhteen rakentumiselle ja näin ollen myös ammatilliselle kasvulle. Eräs mentoreista kertoi näkemyksistään seuraavasti:

”Ja se luottamus on ihan ehdoton. Et jos, niinku on joskus käyny, et sitä ei oo niinku syntyny, niin kyl se aika pintapuoliseks jää se jutustelu. Se on semmosta jutustelua sitte, et ei siin niinku päästä muuta ku asiaa sivuamaan sillon tällön.” (Haastateltava 2)

Lisäksi mentorit mainitsivat, että myös aktorin toiminnalla oli osuutensa sekä vuorovaikutuksen että ammatillisen kasvun kokemusten osalta. Heidän mukaansa erityisesti aktorin kiinnostus, aktiivisuus ja erilaiset tavat reagoida asioihin olivat keskeisiä. Näin eräs haastateltavista kuvaili ajatuksiaan:

”Ja sitte toki nyt sillä aktorillakin on joku rooli. Et se on kiinnostunu ja se kysyy ja se haastaa välillä ja esittää jotain näkemyksiä, niin tota tietenki seki vaikuttaa.” (Haastateltava 7)

5.2.3 MENTORIN TOIMINTA

Lopulta myös mentorien oman toiminnan koettiin nousseen keskeiseksi tekijäksi ammatillisen kasvun näkökulmasta. Erityisesti asenne, aktiivinen toiminta, reflektointi ja osaamattomuudesta oppiminen olivat asioita, joita mentorit toivat keskusteluissa esille.

Ammatillista kasvua tukeva asenne ja aktiivinen toiminta liitettiin koko mentorointiprosessiin. Useat mentorit kokivat, että ohjelmaan avoimin ja oppivin mielin sekä omana itsenään lähteminen ovat tärkeitä seikkoja oman kehittymisen kannalta. Eräs haastateltavista totesikin, ettei koskaan voi valmistautua täysin siihen, mitä mentorointi voi tuoda tullessaan. Tällöin oma suhtautuminen on tärkeässä asemassa. Lisäksi haastateltavat painottivat heittäytymisen, sitoutumisen ja ohjelman tosissaan ottamisen merkitystä. Heistä mentorin tulee nähdä vaivaa prosessin onnistumisen eteen kuitenkin olematta liian vaativa itseään kohtaan tai pelkäämättä vastoinkäymisiä. Myös realististen tavoitteiden asettamista ja säännöllisten mentorointitapaamisten järjestämistä pidettiin tärkeinä ammatillisen kasvun näkökulmasta. Mentorit kuvasivat ammatillista kasvua tukeviin asenteisiin ja toimintaan liittyviä ajatuksiaan seuraavasti:

”Et ei tee sitä vasemmalla kädellä, et oikeesti uhraa sille aikaa ja ajatuksia.” (Haastateltava 4)

”Aika semmonen niinku avoimin mielin aina, ku uusii ihmisii kohtaa, niin seki tuo sit aina. Vaik ois miten tiettyihin asioihin valmistautunu, niin sielt voi tulla jotain uutta ja yllättävää.” (Haastateltava 4)

”Mun mielestä se on kaikkein tärkein asia se aitous ja heittäytyminen ja itsensä kehiin laittaminen. Ettei pelkää, et epäonnistuu.” (Haastateltava 2)

”No tietysti semmonen oma sitoutuminen siihen, että on niinku lähteny prosessiin ja sit on ne säännölliset tapaamiset, jotka sit ryhdittää sitä omaa tekemistä, et niihin joutuu tai sai valmistautua.” (Haastateltava 7)

Mentorit pitivät myös reflektointia tärkeänä ammatillista kasvua tukevana tekijänä. Kuten edellisessä kappaleessa kävi ilmi, nimenomaan oman toiminnan ja ajatusten reflektoinnin kautta haastateltavat olivat tulleet tietoisemmiksi erilaisista uraansa, työhönsä ja osaamiseensa liittyvistä asioista. Eräs haastateltavista kuvasi aihetta seuraavasti:

”Ja sitte mietti myös niinku omalt kannalta niitä asioita. Mietti niitä omii kokemuksia, peilata sit omiin valintoihin aikanaan.” (Haastateltava 7)

Lopulta myös oma osaamattomuus mentorina koettiin aineistossa tekijäksi, joka vaikutti ammatillisen kasvun kokemuksiin. Eräs haastatteluun osallistunut mentori kertoikin, kuinka nimenomaan mentorointiprosessiin ja omiin menettelytapoihin liittyneet epäkohdat saivat pohtimaan omaa toimintaa. Vaikka hän koki ohjelman kokonaisuudessaan olleen positiivinen kokemus, antoi sen hetkinen osaamattomuus tärkeitä ajatuksia ja valmiuksia sekä työelämäänsä että mentorina kehittymiseen. Hän kertoi yliopiston mentorointiohjelman osallistumisella olleen selkeä yhteys parempaan onnistumiseen myöhemmissä mentoroinneissa:

”Ja se mentorointi, mikä tapahtu vastavalmistuneelle tai valmistuvalle, niin siin tapahtu paljon semmosia asioita, mitkä oli periaatteessa virheellisiä näin jälkikäteen katsottuna. Eli siinä mentori otti ehkä liian hallitsevan roolin siitä prosessista ja nyt ku mä oon sitten meidän virallises koulutuksessa ja mulla on ryhmämentoroinnit meneillään, ni nyt mä osaan paremmin sen kuvion täl hetkellä. Siit oli hyötyy siinä, siinä totanoin, jatkokehittelyssä sit selkeesti kyllä.” (Haastateltava 1)

”Mutta otin opiksi ja nyt sitte, kun on mentorointiohjelman, mihin mä oon sitte liittyny täällä meidän työpaikalla tai meidän hallinnos kokonaisuudessaan, ni se on nyt sitte hoidettu eri tyyliin ja ehkä osaavammin. Tai varmasti osaavammin, kun tässä viime vuoden prosessissa.” (Haastateltava 1)

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia mentorien kokemaa ammatillista kasvua Turun yliopiston mentorointiohjelmassa. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaista ammatillista kasvua mentorit kokivat. Toinen tutkimuskysymys puolestaan etsi vastausta siihen, minkälaiset mentorointiohjelman ja -prosessiin liittyvät tekijät mentorit kokivat ammatillista kasvua edistäviksi.

Tutkimuksen tulokset osoittavat mentorien kokeman ammatillisen kasvun jakautuvan viiteen luokkaan: nuorten näkökulmiin, nuorten kohtaamiseen työelämässä,

vuorovaikutustaitoihin, ajatuksiin omasta työstä ja osaamisesta sekä muutoksiin omassa toiminnassa. Ammatillista kasvua tukevat tekijät puolestaan hahmottuivat mentorointiohjelman rakenteen, mentorin ja aktorin väliseen vuorovaikutuksen sekä mentorin omaan toiminnan kautta. Kun tuloksia pohditaan tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esitetyn ammatillisen kasvun jaottelun mukaan, havaitaan, että ohjelmaan osallistuneet mentorit kokivat sekä ammatilliseen kehittymiseen että ammatilliseen identiteettiin liittyvää ammatillista kasvua.

Ammatillisen kehittymisen ensimmäiseen osa-alueeseen, tietoihin, taitoihin ja kykyihin liittyvä ammatillinen kasvu, näyttäytyi aineistossa yleisiin työelämätaitoihin ja tunnetaitoihin liittyvinä teemoina. Suoranaisia ammattispesifiä tietoja ja taitoja mentorit eivät arvioineet saaneensa lukuun ottamatta ajankohtaisia tietoja yliopiston toiminnasta liittyen erään haastateltavan työnkuvaan, johon sisältyi yhteistyö yliopistojen kanssa. Aktorin kanssa työskentelyn koettiin erityisesti parantaneen mentorien vuorovaikutustaitoja, minkä voidaan tulkita ilmentävän kehittymistä sekä yleisten työelämätaitojen että tunnetaitojen osalta. Mentorit havaitsivat muutosta nimenomaan nuorten kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa sekä omassa tavassaan antaa tilaa, kuunnella, johtaa ja olla läsnä. He kokivat mentoroinnin myötä löytäneensä uusia puolia ohjaamiseen ja sparraamiseen liittyvistä taidoistaan sekä oppineensa mentoroinnista menetelmänä. Lisäksi mentoroinnin koettiin tuoneen lisää valmiuksia erilaisten ihmisten kanssa toimimiseen ja heihin tutustumiseen lyhyessä ajassa. Vuorovaikutustaitojen kehittymisen lisäksi mentorit kokivat heidän itsetietoisuutensa lisääntyneen, mikä liittyy kehittymiseen sekä tunnetaitojen että ammatillisen identiteetin osalta.

Myös aiemmissa tutkimuksissa mentorit ovat raportoineet samansuuntaisia kokemuksia. Karjalaisen (2010) väitöskirjan tutkimuksessa mentorit kokivat oppineensa yleisten vuorovaikutustaitojen lisäksi muun muassa ohjaussuhteesta, ohjaustaidoista, kuuntelemisesta ja oikeanlaisten kysymysten esittämisestä. Halen (2000) tutkimuksessa mentorit puolestaan nostivat esille oman johtamistavan vahvistumisen.

Ammatillisen kehittymisen toinen osa-alue, käsitysten uudistuminen, ilmeni tässä tutkimuksessa ennen kaikkea nuorilta saatujen ajatusten ja oman uran paremman hahmottamisen kautta. Mentorit kokivat nuorempaan aktoriin tutustumisen tarjonneen uusia näkökulmia koskien sekä nuorten elämää että heidän kohtaamistaan työelämässä.

Mentorit myös kokivat oppineensa uutta nuorten työelämään ja työllisyyteen liittyvistä ajatuksista sekä tulleet yhä tietoisemmiksi nuorten osaamisesta ja sen tärkeydestä. Leskelän (2005) väitöskirjassa aktorien kokema käsitysten uudistuminen liittyi muun muassa näkemysten laajentumiseen ja erilaisten ihmisten parempaan ymmärtämiseen, mikä edelleen johti aktorin oman toiminnan muuttumiseen. Tässä tutkimuksessa mentorit kokivat samankaltaisia muutoksia kuunnellessaan aktorien ajatuksia. He kokivat laajentaneensa nuoria koskevia näkökulmiaan, minkä edelleen koettiin tarjonneen parempia valmiuksia heidän kohtaamisessaan työelämässä.

Ammatillisen kehittymisen kolmas osa-alue, henkinen kasvu, tuli tässä tutkimuksessa esille mentorien rohkeuden, kärsivällisyyden ja reflektoinnin lisääntymisenä. Mentorit kertoivat rohkaistuneensa sekä lähestymään nuoria että kuuntelemaan itseään. Erään haastateltavan kuvaus oman yrityksen perustamisesta ilmentää hyvin henkistä kasvua, johon sisältyi omien ajatusten ja tekojen kyseenalaistamista, mikä lopulta johti suureen elämänmuutokseen.

Aineistossa esille noussut ammatilliseen identiteettiin liittyvä ammatillinen kasvu ilmeni itsetietoisuuden kasvamisena. Myös reflektoinnin lisääntymisen voidaan katsoa lukeutuvan ammatilliseen identiteettiin liittyvään ammatilliseen kasvuun. Mentorit kokivat ohjelmaan osallistumisen myötä jäsentäneensä uraansa ja osaamistaan sekä saaneensa lisää arvostusta nykyistä työtään kohtaan. He tulivat tietoisemmiksi omista vahvuuksistaan, kehityskohteistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Myös Karjalaisen (2010) ja Halen (2000) tutkimuksissa mentorit kokivat mentorointiohjelman olleen hyvä tilaisuus oman osaamisen parempaan ymmärtämiseen ja arvostamiseen sekä omien kehitystarpeiden ja toiminnan hahmottamiseen.

Kun tarkastellaan mentorien kokemuksia ammatillista kasvua tukevista tekijöistä, havaitaan niiden painottuvan vuorovaikutukseen. Mentorointiohjelman rakenteen koettiin tarjoavan hyvät puitteet ammatilliselle kasvulle, mutta mentorit eivät kokeneet sen suoraan vaikuttaneen heidän ammatilliseen kasvuunsa. Sen sijaan vuorovaikutus aktorin kanssa miellettiin tärkeäksi, mikä tukee tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esitetyn sosiokonstruktivistisen oppimisen näkökulmaa, joka liitetään ammatilliseen kasvuun. Myös aiemmissa tutkimuksissa vuorovaikutussuhteen ominaisuudet on nostettu keskeiseksi tekijäksi onnistuneen mentorointiprosessin

näkökulmasta (Allen & Eby 2007; Mott 2002; Karjalainen 2010). Tässä tutkimuksessa ammatilliseen kasvuun liittyviin vuorovaikutussuhteen ominaisuuksiin mentorit mainitsivat muun muassa vastavuoroisen heittäytymisen, omana itsenä olemisen, aktiivisuuden ja luottamuksen sekä yhteiset tavoitteet ja henkilökemioiden toimimisen.

Omassa toiminnassaan mentorit nostivat esille erityisesti refleктоimisen merkityksen ammatillista kasvua tukevana tekijänä. Vuorovaikutuksen tavoin myös reflektion käsite liitetään vahvasti sekä mentorointiin että ammatilliseen kehittymiseen tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä. Sen on havaittu olevan tärkeässä roolissa niin aktorien kuin mentorienkin oppimisprosessissa sekä käyttöteorioiden muuttumisessa ja transformationaalisissa oppimissykleissä (Jones 2013, 401-402; Leskinen 2005, 70, 80). Mentorit toivat esille myös oman asenteensa, aktiivisuutensa ja osaamattomuutensa refleктоimisen ammatillista kasvua tukevana tekijöinä.

Lopulta tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Turun yliopiston mentorointiohjelmaan osallistuneet mentorit kokivat ohjelman vaikuttaneen heidän ammatilliseen kasvuunsa. Mentorien kokemuksissa on havaittavissa sekä vahvistusta aikaisempiin tutkimustuloksiin että uudenlaisia näkökulmia, joita tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä ei tullut esille. Mentorien ammatillisen kasvun kokemukset painottuivat vuorovaikutustaitojen kehittymiseen, uudenlaisten näkökulmien saamiseen ja itsetietoisuuden syventymiseen. Merkittävimmiksi ammatillista kasvua edistäviksi tekijöiksi mentorit arvioivat mentorointisuhteeseen, erityisesti vuorovaikutukseen, liittyvät seikat.

Tulosten yleistettävyyteen on kuitenkin hyvä suhtautua kriittisesti, sillä tutkimukseen haastateltiin vain seitsemää mentoria. Lisäksi tutkimuskohteena oli vain Turun yliopiston mentorointiohjelma, minkä vuoksi tuloksia ei voi yksiselitteisesti rinnastaa muihin mentorointiohjelmiin tai informaaliin mentorointiin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on myös hyvä huomioida tutkimuksen teoriaohjaavuus, mikä saattaa rajata haastattelussa esille nousseita kokemuksia. Lisäksi aineiston analysoinnissa käytetään aina tutkijan omaa tulkintaa, mikä saattaa vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Lopulta on myös hyvä huomioida, että haastatteluihin osallistuneet mentorit ilmoittautuivat mukaan tutkimukseen omasta aktiivisuudestaan ja kiinnostuksestaan, mikä voi osaltaan johtaa tietyn tyyppisen aineiston saavuttamiseen. Myös ammatillisen kasvun suuruuteen

on syytä suhtautua varauksella, sillä tutkimuksen metodeilla ei voida määrittellä, kuinka paljon ammatillista kasvua mentorointiohjelman aikana tapahtui.

Tämän tutkimuksen valossa mentorien näkökulmia olisi syytä tutkia lisää myös tulevaisuudessa. Pitkittäistutkimusten avulla voitaisiin lisätä paremmin tietämystä siitä, kuinka merkittävää ammatillista kasvua mentoroinnissa tapahtuu. Kiinnostavia jatkotutkimusaiheita voisivat myös olla ammatillisen kasvun kokemusten erot informaalisissa ja formaalisissa mentoroinnissa sekä mentorien käsitykset heidän aktorinsa ammatillisesta kasvusta ja kehitymisestä. Lisäksi mentorien kokemuksia ja näkökulmia olisi hyvä ottaa aktiivisesti mukaan mentorointiohjelmien kehittämiseen.

Myös tämän tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää mentorointiohjelmien kehitystyössä erityisesti mentorien kokeman ammatillisen kasvun näkökulmasta. Tieto ammatillisen kasvun kokemuksista ja niitä tukevista tekijöistä auttavat kehittämään mentorointia suuntaan, jossa myös mentorin kasvun mahdollisuudet kyetään tunnistamaan ja huomioimaan entistä paremmin. On kuitenkin muistettava, että mentoroinnin tarkoituksena on olla aktorilähtöistä toimintaa, jolloin mentorin tarpeet eivät saa nousta aktorin tarpeiden yläpuolelle.

LÄHTEET

Allen, T.D. & Eby, L.T. 2007. Mentor commitment in formal mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior* 72, 309-216.

Ellinger, A. D. 2002. Mentoring in contexts: The workplace and educational institutions. Teoksessa C. A. Hansman (toim.) *Critical perspectives on mentoring: trends and issues*. Information series 388. Columbus OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, 15-27.

Eteläpelto, A. 2009. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen. *Työ, identiteetti ja oppiminen* (toim.). Helsinki: WSOYpro Oy, 90-142.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-49.

Hale, R. 2000. The match or mis-match? The dynamics of mentoring as a route to personal and organisational learning. *Career Development International* 5 (4/5), 223-234.

Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H & Tynjälä P. 2012. Teacher education and development as lifelong and lifewide learning. Teoksessa P. Tynjälä, H. Jokinen & H. Heikkinen. *Peer-Group Mentoring for Teacher Development*. Abingdon: Routledge, 3-30.

Hezlett, S. 2005. Proteges' Learning in Mentoring Relationships: A Review of the Literature and an Exploratory Case Study. *Advances in Developing Human Resources* 7 (4), 505-525.

Jones, J. 2013. Factors influencing mentees' and mentors' learning throughout formal mentoring relationships. *Human Resource Development International* 16 (4), 390-408.

- Julkunen, R. 2010. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18-48.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Keskinen, S. & Paalumäki A. 2009. Yliopiston mentorointiohjelma oppimisympäristönä. Hallinnon tutkimus (1), 62-70.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Law, H. 2013. The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning. UK: John Wiley & Sons.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Maor, D. & McConney A. 2015. Wisdom of the elders: mentors' perspectives on mentoring learning environments for beginning science and mathematics teachers. Learning Environments Research 18 (3), 335-347.
- Mott, V. 2002. Emerging Perspectives on Mentoring: Fostering Adult Learning and Development. Teoksessa C. A. Hansman (toim.) Critical perspectives on mentoring: trends and issues. Information series 388. Columbus OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, 15-27.
- Mäki, P. 2012. Diverse landscapes of mentoring. Teoksessa P. Tynjälä, H. Jokinen & H. Heikkinen. Peer-Group Mentoring for Teacher Development. Abingdon: Routledge, 71-77.
- Pakkala, A. 2012. Osallistavassa kehittämisessä mukana pedagoginen ajattelu. Aikuiskasvatus 32 (1), 59-62.

Pennanen, M., Bristol, L, Wilkinson J. & Heikkinen H.L.T. 2015. What is 'good' mentoring? Understanding mentoring practices of teacher induction through case studies of Finland and Australia. *Pedagogy, Culture & Society* 24 (1), 1-27.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Ammatikasvatussarja 8. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.

Ruohotie, P. 2000. Kehittävä vuorovaikutus ammatillisen kasvun perustana. Teoksessa Harra, K. (toim.), Opettajan professiosta. Artikkelisarja. Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, 64-71.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 2003. Asiantuntijana kehittyminen. Teoksessa E. Okkonen (toim.). Ammatikorkeakoulun jatkotutkinto – lähtökohdat ja haasteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 64-79.

Ruohotie, P. & Grimmet, P. 1996. Professional growth and development: directions, delivery and dilemmas. Tampere: Career development Finland.

Ruohotie, P. 2008. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 106-122.

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

Turun yliopiston Intranet. ”Haluatko mentorin?”. Viitattu 16.11.2018.

Turun yliopiston mentorointiohjelman mentorointiopas 2018.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.). Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 160-179.

Tynjälä, P & Heikkinen, H.L.T. 2011. Beginning teachers' transition from pre-service education to working life. Theoretical perspectives and best practices. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (14), 11-33.

Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 156-177.

Weinberg, F & Lankau , M. 2011. Formal Mentoring Programs: A Mentor-Centric and Longitudinal Analysis. Journal of Management 37 (6), 1527-1557.

LIITTEET

LIITE 1

SAATEKIRJE

Kutsu tutkimushaastatteluun

Hei! Olen kolmannen vuosikurssin yleisen kasvatustieteen opiskelija Turun yliopistosta. Valmistelen tällä hetkellä Turun yliopiston mentorointiohjelmaa käsittelevää proseminaaritutkimustani, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä mentorien kokemasta ammatillisesta kasvusta. Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelumenetelmällä.

Mikäli sinua kiinnostaa kertoa omista kokemuksistasi mentorina toimimisesta, tervetuloa mukaan tutkimukseen!

Haastattelut toteutetaan helmi- ja maaliskuun aikana haastateltavan itse valitsemissa paikoissa Turun seudulla tai Helsingissä. Mikäli omia toivomuksia paikan suhteen ei ole, tapaamme Turun yliopiston tiloissa. Haastattelun kesto on noin 45 minuuttia. Keskustelu taltioidaan nauhurilla, mikä lisäksi se litteroidaan tekstimuotoon. Tutkimuksen raportissa tullaan käyttämään haastatteluista poimittuja sitaatteja. Näistä sitaateista kuitenkin poistetaan tunnistetiedot, mikä takaa haastateltavien anonymiteetin.

Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä tutkimusta varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Aineistoa tullaan käsittelemään luottamuksellisesti hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti.

Ilmoittaudu tutkimukseen tai kysy lisää sähköpostitse: cllila@utu.fi

Clarissa Lamminen

Kasvatustieteen opiskelija, Turun yliopisto

LIITE 2

HAASTETTELUKUNTO

OSA 1: Mentorointiohjelmaan liittyviä taustakysymyksiä

- Kuvaile lyhyesti omaa koulutustasi ja uraasi
- Oliko mentorointi menetelmänä sinulle entuudestaan tuttu?
 - o Mitä tiesit siitä ennen ohjelmaan lähtemistä?
 - o Millaisia asioita opit siitä ohjelman aikana?
- Miksi lähdit mukaan mentorointiohjelmaan?
- Asetitko ennen ohjelmaa itsellesi tavoitteita? – Millaisia?
- Toteutuivatko asetetut tavoitteet?
- Kuvaile aktoriasi ja suhdettanne
- Kerro tapaamisistanne
 - o Montako kertaa näitte?
 - o Tapasitteko aina kasvokkain?
 - o Oliko tapaamisissa joskus muita henkilöitä? – Keitä?

MUUTA MAINITTAVAA: Haluatko täydentää edellisiä vastauksia?

OSA 2: Ammatillinen kehittyminen

- Kuvaile hyötyjä, joita koet saaneesi mentoroinnista
- YLEISET TYÖELÄMÄTAIDOT JA TUNNETAIDOT
 - o Koitko ohjelman vaikuttaneen:
 - organisointikykyysi, vuorovaikutustaitoihisi, ongelmanratkaisutaitoihisi tai johtamistaitoihisi? – Miten?
 - o Koetko ohjelman vaikuttaneen kykyysi jakaa omaa osaamistasi? – Miten?
 - o Koetko ohjelman vaikuttaneen vuorovaikutustaitoihisi? – Miten?
 - o Koetko ohjelman vaikuttaneen itsetietoisuuteesi? – Miten?

- AMMATTISPESIFINEN TIETÄMYS
 - o Lisäsikö mentorointi ammattiisi liittyvää asiantietoa? – Miten?

- KÄSITYSTEN UUDISTUMINEN
 - o Ovatko jotkin työhösi liittyvät asenteet muuttuneet? – Mitkä ja miten?
 - o Suhtaudutko joihinkin työhösi liittyviin asioihin eri tavalla nyt kuin ennen ohjelmaa? – Mihin ja miten?
 - o Hahmotatko työsi eri tavalla nyt kuin ennen ohjelmaa? – Miten?
 - o Ymmärrätkö oman osaamisesi eri tavalla nyt kuin ennen ohjelmaa? – Miten?
 - o Ymmärrätkö joitakin toimintatapojasi eri tavalla nyt kuin ennen ohjelmaa? – Mitä ja miten?

- HENKINEN KASVU
 - o Koetko ohjelman vaikuttaneen itsevarmuuteesi? – Miten?
 - o Onko ohjelma auttanut ymmärtämään omaa toimintaa? – Mitä ja miten?

MUUTA MAINITTAVAA: Haluatko täydentää edellisiä vastauksia?

OSA 3: Ammatillinen identiteetti

- Mitkä ovat vahvuuksiasi työelämässä? – Koetko niiden muuttuneen ohjelman myötä, miten?
- Onko ohjelma muuttanut suhtautumistasi työhösi? – Miten?
 - o työn asema omassa elämässä
 - o työhön liittyvät arvot
- Mitä asioita arvostit työssäsi ennen ohjelmaa? Entä nyt ohjelman jälkeen?
- Minkälaiset työtehtävät tuntuivat mielekkäiltä ennen mentorointia? Entä nyt?
- Missä asioissa haluaisit kehittyä työelämässä?
 - o Oletko saanut mentorointiohjelman myötä uusia näkökulmia tähän?
- Ovatko työhön liittyvät odotukset ja unelmat muuttuneet ohjelman myötä? – Miten?

MUUTA MAINITTAVAA: Koetko ohjelman tarjonnan muita hyötyjä tai muutoksia omassa ajattelussa?

OSA 4: Ammatillista kasvua tukevat tekijät

- Miten koit seuraavien asioiden vaikuttaneen edellä keskusteltuihin hyötyihin ja muutoksiin?
 - Mentorointiopas
 - Koulutusseminaari
 - Teemaseminaari(t)
 - Päätösseminaari
 - Vuorovaikutus aktorin kanssa
- Mikä omassa toiminnassasi edisti keskusteltujen hyötyjen ja muutoksien saavuttamista?
- Mitkä muut asiat edistivät näitä asioita?

MUUTA KOMMENTOITAVAA: Haluatko kertoa vielä jotain muuta tai täydentää aiempia vastauksiasi?