

Vertaismentorina korkeakoulussa

Mentorin opas



Sisällys

Johdanto	3
Mitä mentorointi on?	4
Mentoroinnin keskeiset tekijät	4
Mentorin ja aktorin roolit vertaismentoroinnissa	6
Miten tasavertainen ja arvostava kohtaaminen rakentuu?	8
Toimintaa toipumisorientaation viitekehyksessä	9
Huomio vahvuuksiin ja palautetta onnistumisista	10
Tasavertainen dialogi	11
Uudenlaisilla kysymyksillä kohti ratkaisuja	11
Muutostyöskentely ja motivaatio	12
Itsesäätelyn tukeminen ja validointi	15
Myötätunto jalostuu empatiasta	17
Miten mentorointiprosessi etenee?	18
Tapaamisten rakenne	19
Mentoroinnin aloittaminen	20
Mentoroinnin keskivaihe	29
Mentoroinnin päättäminen	37
Vertaismentoreiden tuki ja työnohjaus	38
Purkukeskustelut jaksamisen tukena	39
Ammattilaisen tuki	39
Ryhmätyönohjaukset	40
Vertaismentoreiden vertaistuki	40
Lähteet	41

Opas on tuotettu Nyyti ry:n ja ESKOT ry:n Takaisin opintoihin -hankkeessa.

Hankepäällikkö: Marjo Siltanen, marjo.siltanen@nyyti.fi

Teksti: Virpi Palviainen, hankekoordinaattori. Ulkoasu: Design Inspis Oy.

ISBN 978-952-68529-2-8. Julkaisuaikankohta syyskuu 2021.

Johdanto

Takaisin opintoihin -hankkeen (2019–2021) toiminnalla tuetaan korkeakouluopiskelijoiden paluuta opintoihin, kun opinnot ovat jumiutuneet tai keskeytyneet mielenterveyden haasteiden vuoksi. Hankkeen keskeisimmät toimintamuodot ovat korkeakoulujen henkilöstön koulutukset sekä vertaismentorointi.

Henkilöstön koulutusten ja vertaismentoroinnin yhdistäminen on ollut hankkeessa perusteltua opintoihin kiinnittymisen teorian näkökulmasta. Opiskelijoiden opintoihin kiinnittyminen vaatii tahtoa ja työtä koko korkeakouluuyhteisöltä. Opintoihin kiinnittymistä edistää sosiokulttuurisen näkemyksen mukaan ennen kaikkea yhteisöllisyys ja dialoginen toimintakulttuuri. Opintoihin kiinnittyminen tapahtuu sosiaalisen ja akateemisen integroitumisen yhteisvaikutuksena. Kiinnittyminen voi parhaimmillaan olla kokemus korkeakouluuyhteisössä ”kotonaan olemisesta”. Silloin opiskelijalle syntyy kokemus opiskelusta merkityksellisenä ja mielekkäänä jossakin itselle tärkeässä mukana olemisena.

Nyyti ry:n selvitysten (2015, 2016) mukaan korkeakoulujen opiskelijahyvinvointityön rinnalle tarvitaan opiskelijoiden mielen hyvinvointia ja sosiaalista osallisuutta vahvistavaa tukea. Takaisin opintoihin -hanke pyrkii vastaamaan tarpeeseen lisäämällä vertaistukea korkeakouluuyhteisöissä kehittämällä korkeakouluihin tuen organisoimiseksi vertaismentoroinnin mallin.

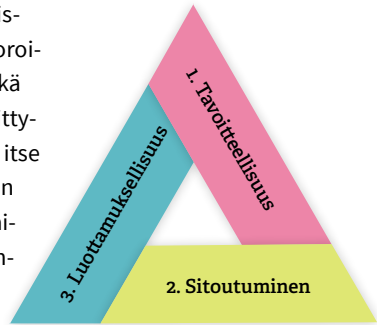
Takaisin opintoihin -hankkeen vertaismentoritoiminnalle asetettuina tavoitteina on 1) opintoihin palaavan opiskelijan opiskelukyvyyn ja opintoihin kiinnittymisen tukeminen vertaistuellisen mentoroinnin keinoin hänen tavoitteistaan käsin. Samalla tavoitellaan myös 2) vertaismentorin kohtaamisen ja tuen antamisen taitojen sekä 3) hänen omien opiskelu-, selviytymis- ja ongelmanratkaisutaitojensa kehittymistä. Hanke tukee mentorointiprosessia kouluttamalla vertaismentorit tehtävänsä sekä tarjoamalla heille jatkuvan ammattilaisen tuen ja kehittävän ryhmätöyönohjauksen.

Opintoihin tauon jälkeen palaavan opiskelijan tuen tarve poikkeaa uuden opiskelijan tuen tarpeesta, mutta myös yhtäläisyyksiä löytyy. Tuutoroinnista on jo tullut kiinteä osa monien korkeakoulujen käytäntöjä uusien opiskelijoiden aloittaessa. Mentorointiin voi sisältyä myös tämän kaltaisia sisältöjä, kuten tärkeimpiin uusiin tietojärjestelmiin ja digitaalisiin työvälineisiin tutustumista sekä neuvoja kurseille ilmoittautumisessa. Yleisestä, kaikille jaettavasta tiedosta ja tuesta siirrytään kuitenkin mentoroinnissa yksilölliseen, tarve- ja tavoitelähtöiseen tukeen. Mentoroinnissa pureudutaan syvemmälle pohtimaan palaavan opiskelijan kehittymistä ja kasvua opiskelijana sekä tulevana alansa asiantuntijana.

Mitä mentorointi on?

Mentoroinnin keskeiset tekijät

Mentorointi on luottamukseen perustuva yhteistyösuhde, jonka keskiössä on aktorin eli mentoroitavan oppimisen ja osaamisen edistäminen sekä kasvun tukeminen. Vaikka mentorointi on kehitysmislähtöistä ja tavoitteellista vuorovaikutusta, itse päämäärä ei ole tärkein vaan vuorovaikutteinen prosessi kohti tavoitteita. Prosessi on opettavainen sekä mentorille että aktorille. Yhteistyösuhteen toimivuuden kannalta on tärkeää luoda yhteistyölle pelisäännöt, jotka molemmat osapuolet allekirjoittavat.



Lähde: Mentoroinnin työkirja, Helsingin yliopisto.

Luottamuksellisuus

Mentoroinnin onnistumisessa tärkeää on toimiva yhteistyösuhde, jossa kumpikin voi luottaa sovittuihin asioihin ja toisiinsa. Se on perusta, jolle tavoitteet ja työskentely rakennetaan. Luottamuksen rakentamiseen yhteistyösuhteen alussa tulee käyttää riittävästi aikaa ja luottamuksellisuudesta tulee keskustella – mitä se meidän välillämme tarkoittaa. Luottamusta rakentaessa on tärkeää

- toimia rehellisesti ja avoimesti – puhua asiat auki
- olla oma itsensä
- olla kiinnostunut toisen asioista ja kuunnella häntä
- sopia keskustelujen luottamuksellisuus – mitä keskustelujen sisällöstä voidaan tai ei voida puhua muille
- pitää kiinni sovituista asioista.

Luotetuksi tullaan – sitä ei automaattisesti olla, vaikka se onkin ”sisäänkirjoitettu” esimerkiksi mentorin rooliin.

Tavoitteellisuus

Mentorointi käynnistyy aina aktorin tarpeesta ja rakentuu hänen tavoitteilleen. Tavoite tai tavoitteet ohjaavat prosessia ja ovat sen punainen lanka. On tyyppillistä, että tavoitteet muovautuvat, muuttuvat ja kirkastuvat mentorointiprosessin aikana, ja siksi niitä on hyvä tarkastella säännöllisesti.

Rakentunut luottamus myös auttaa tavoitteenasettelussa. Kun aktori kokee, että hän voi puhua mentorille mistä vain ilman pelkoa arvostelusta, vähättelystä tai hänen kertomansa vuotamisesta ulkopuolisille, voidaan myös päästä todellisiin opintojen kipukohtiin paremmin kiinni.

Tavoitteita asetettaessa on muistettava mentoroinnin rajattu kesto, joka Takaisin opintoihin -hankkeessa on poikkeuksellisen lyhyt, yksi lukukausi. Suositeltavaa on, että tälle ajanjaksolle asetetaan alussa vain yksi tavoite, jota voidaan pilkkoa osatavoitteisiin.

Sitoutuminen

Mentorointisuhteelle tulisi määritellä ja sopia selkeä alku ja loppu, ja prosessin suunniteltu kesto on hyvä kirjata (ainakin suunnilleen) ensimmäisellä kerralla laadittavaan mentorointisopimukseen. Voidaan sopia, että prosessi päättyy tiettyinä aikana tai vaihtoehtoisesti, että mentorointi päätetään, kun tavoite arvioidaan saavutetuksi. Näin molemmat osapuolet tietävät, mihin sitoutuvat.

Aktori ja mentori lähtevät yhdessä rakentamaan yhteistyösuhdetta, jolla on tietty tarkoitus, rakenne ja kesto. Yhteistyön pohjana on molemminpuolinen ja vapaaehtoinen sitoutuminen tulevaan prosessiin. Yhteistyösuhteen haasteissa on molemmilla mentoriparin osapuolilla vastuu yrittää ratkoa vuorovaikutuksen pulmia. Jos tilanne vaikuttaa liian vaikealta ratkaista keskenään, tulee aktorin tai mentorin olla vaikeuksista yhteydessä mentoroinnista vastaavaan työntekijään. Hän on aina mentoroinnin haastavissa tilanteissa ”kolmas osapuoli”, jonka kanssa yhteistyösuhteen kohtaamista haasteista voi puhua luottamuksellisesti. Tämä sama ohje yhteydenotosta on kirjattu myös mentorointisopimukseen.

Mihin mentori sitoutuu?

- Prosessin keston
- Luottamuksellisuuteen
- Kunnioittavaan kohtamiseen
- Tapaamisaikoihin ja sovittuihin käytäntöihin
- Antamaan aikaa aktorin prosessille
- Vertaistuen antamiseen koulutustaan ja elämänkokemustaan hyödyntäen
- Tiedon puolueettomuuteen

Mihin aktori sitoutuu?

- Prosessin keston
- Kunnioittavaan kohtamiseen
- Tapaamisaikoihin ja sovittuihin käytäntöihin
- Tuomaan käsiteltäväksi kehittämistarpeitaan ja itselleen tärkeitä aiheita
- Oppimisprosessiin, jossa hän aktiivisesti pohtii ja työstää asioita
- Asettamaan tavoitteen työskentelylle

Mentorin ja aktorin roolit vertaismentoroinnissa

Takaisin opintoihin -hankkeen vertaismentoroinnissa mentorin ja aktorin yhteistyösuhde perustuu tiedon, taitojen ja osaamisen jakamiseen sekä yhdenvertaiseen kohtaamiseen. Erilaisia ratkaisuja voidaan kokeilla ja asioita harjoitella, aluksi vaikka yhdessä ja vähitellen itsenäisemmin. Aktori nähdään mentoroinnissa aktiivisena oppijana ja kehittyjänä, joka tuo ratkaistavia haasteita ja harjoittelua vaativia asioita parin työskentelyyn. Joskus

haasteiden hahmottamiseen tarvitaan pitempää keskustelua, jossa mentori ulkopuolisenä voi auttaa jäsentämään aktorin antamien esimerkkien avulla arjen haasteet. Tällaisessa keskustelussa on keskeistä osata esittää uudenlaisia kysymyksiä, joista kerrotaan lisää oppaan kappaleessa uudenlaisilla kysymyksillä kohti ratkaisuja.

Vertaismentorin rooli on pääasiassa olla aktorin kanssa vertainen opiskelijana, ja pyrkiä tasavertaiseen dialogiin aktorin opiskelutilanteesta ja sen haasteista. Tasavertainen ja arvostava kohtaaminen on se pohja, jolle työskentely perustuu. Mentorin ja aktorin samankaltaiset kokemukset ja elämäntilanne opiskelijana auttavat mentoria samaistumaan ja ymmärtämään paremmin opiskelun haasteita.

Vertaismentorilla on omien korkeakouluopintojensa, työharjoittelujen ja vuosien oppimiskokemustensa kautta kertynyt omaa näkemystä ja taitoja opinnoissa selviytymisestä. Tämän voidaan ajatella olevan vertaismentoroinnissa jaettavaa mentorin hiljaista tietoa. Mentorointi eroaa tässä kohtaa puhtaasta dialogisesta ohjaamisesta, sillä mentoroinnissa on tarkoitus käyttää hyödyksi mentorin oppimaa aktorin kehityksen hyväksi. Tässä mentori tasapainoilee sen kanssa, miten pitkälle hän auttaa aktoria löytämään ratkaisuja itse, ja miten paljon ja missä vaiheessa hän kertoo itse löytämiään ratkaisuja.

Vertaismentoroiden koulutuksessa esitellään menetelmiä, joilla tuoda keskusteluun auttamisen ja tuen elementtejä. Mentorin voidaan ajatella toimivan ajoittain myös sparraajan tai oppimisprosessia tukevan valmentajan roolissa. Koulutuksessa hahmotellaan ryhmätyöskentelyn kautta nelikenttä asioista, joita mentori tekee ja ei tee, sekä asioita ”siltä väliltä”, joiden kohdalla on käytettävä tilannekohtaista harkintaa tai kysyttävä vaikka neuvoa muilta mentoreilta.

” Vertaismentoroinnissa aktorin ja mentorin roolit on häivytetty entisestään, ja ajatuksena on tasavertainen dialogi, jossa rakennetaan uudenlaista, yhteistä ymmärrystä ja tietoa.”

MENTOROINNIN TYÖKIRJA,
HELSINGIN YLIOPISTO



Mentorin etiikan ja roolin pohdinta toteutetaan mentorikoulutuksessa kuvan nelikentän kautta.
Lähde: [Voimaa opiskeluun -hanke](#)

Takasin opintoihin -vertaismentoroinnissa mentorilla on uramentorointiin verrattuna aktiivisempi rooli tapaamisten sopimisessa ja niiden etenemisessä. Voimavarojen vähäisyys ja avun pyytämisen vaikeus voivat olla syitä, miksi aktori on hakeutunut mentorointiin. Mentori toimii ainakin prosessin alussa aktiivisemmin tapaamisten järjestäjänä. On hyvä rutiini sopia uudesta tapaamisesta aina edellisen tapaamisen lopuksi. Tästä aiheesta lisää mentorointitapaamisten rakennetta käsittelevässä kappaleessa.

Mentorointiin osallistumisesta ei pidä tulla toipuvalle opiskelijalle häntä entisestään stressaava prosessi, vaan mentoriparin tulee löytää tasapaino uuden oppimisessa ja toisaalta opiskeluarjen rutiinien säilyttämisessä. Tapaamisiin valmistautumisen ei tulisi kuormittaa kumpaakaan opiskelijaa.

Mentorin tehtävä on rajata esimerkiksi tapaamispaikkoja tai -aikoja sellaisiksi, jotka tukevat opiskeluarjen rytmiiä ja korkeakouluuyhteisöön kiinnittymistä. Tapaamispaikkoina neutraaleja ovat esimerkiksi kahvilat, kirjastot, yhteistyötilat, korkeakoulun tilaisuudet tai työpajat, tapaamiset kävelylenkillä tai opiskelijalounaan ääressä rupatellen. Yhdessä opiskelijaliikunnassa käynti tai opiskelijajärjestön iltatilaisuuteen osallistuminen voivat jossain tapauksessa olla perusteltuja, mutta niiden kohdalla tulee miettiä perustelut sille, miten osallistuminen tukee aktorin kokonaistavoitetta.

Joskus mentorin voi olla tarpeen rajata työskentelyä voimakkaammin, ottaa vaikeita asioita puheeksi tai ottaa ”tilanne haltuun” ja viedä tapaaminen päätökseen haastavassakin tilanteessa. Näitä aiheita käsitellään tarkemmin kohdassa [haastavat tilanteet mentoroinnin aikana](#) (ks. s. 30). Joskus konflikteja ei voi välttää, ja tällaisten konfliktitilanteiden purkaminen jälkikäteen on tärkeää. Mentoriparilla on aina oltava mentorointia koordinoivan tahon tuki käytettävissään tilanteiden purkua varten. Mahdolliset konfliktitilanteet käsitellään aina keskustelemalla niistä jälkikäteen mentoroinnista vastaavan työntekijän kanssa.



Vahvuus-
perustaisuus
ja positiivinen
psykologia

Dialogisuus ja
tasavertainen
kohtaaminen

Motivoiva toiminta-
tapa ja itseohjau-
tuvuusteoria

Ratkaisu- ja
voimavara-
keskeisyys

Tunnetaidot
ja validointi

Mentoroinnin
teoria

Empatia ja
myötätunto

Toipumisorientaatio teoriaperustan kokoavana viitekehysenä.

Miten tasavertainen ja arvostava kohtaaminen rakentuu?

Teoriaperustan teoriat limittyvät toisiinsa eikä käytännön mentoroinnin kannalta ole merkitystä, osaako nimetä teoreettisesti sen, miten käytännössä toimii. Näistä teorioista mikään ei edusta toisille vastakkaista ajattelua, vaan ne ovat erilaisia lähestymistapoja samaan asiaan, toisen ihmisen kohtaamiseen, ymmärtämiseen ja auttamiseen.

Toimintaa toipumisorientaation viitekehyksessä

Takaisin opintoihin -hankkeessa toipumisorientaatio on nostettu vertaismentoreiden koulutuksen viitekehyyksi suoraan keskeiseltä sijaltaan Suomen Klubitalojen ajattelussa. Suuntaus saavuttaa vähitellen lisää jalansijaa Suomessa myös psykiatrisen hoidon kentällä. Se toimii hyvänä orientaationa toipuvan tasavertaiseen ja arvostavaan kohtaamiseen.

Toipumisorientaatio on ajattelun ja toiminnan viitekehys, jossa painottuvat voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Keskeistä orientaatiossa on osallisuus. Toipuja nähdään aktiivisena osallistujana oman hoitonsa suunnittelussa ja toteutuksessa. Ihmisellä nähdään myös olevan keskeinen tarve liittyä toisiin ja olla osa yhteisöä. Vastavuoroisuus ja muiden tukeminen, vertaistuellisuus ja kokemusosaamisen jakaminen nähdään toipumisorientaatioajattelussa osaksi merkityksellistä elämää.

Perinteisen mielenterveyden häiriöiden näkökulman tilalle on tuotu viime vuosina positiivisen mielenterveyden käsite. Siinä nostetaan keskiöön henkilön psyykkiset voimavarat, vaikutusmahdollisuudet omaan elämäänsä, toiveikkuus, tyydytystä tuottavien sosiaalisten suhteiden olemassaolo sekä myönteinen käsitys itsestä ja kehittymismahdollisuuksistaan. Näistä osa-alueista nähdään muodostuvan henkilön psyykkinen toimintakyky.

Mielenterveystoipuja voi kokea elämässään samaan aikaan tyydytystä tuottavia asioita ja toiveikkuutta psyykkisen terveytensä ja toimintakykensä asettamista rajoitteista huolimatta – mielen sairautta ja terveyttä esiintyy siis yhtä aikaa. Mistä tahansa sairaudesta toivuttaessa keskeiseksi nostetaan kyky löytää ja ylläpitää toivoa.

Toipujan sisäinen motivaatio nähdään usein ratkaisevana prosessin kannalta. Ulkoinen motivaatio kuten opintosuoritemerkinnät, maine, sosiaalinen hyväksyntä tai raha eivät palkitse tai tuota tyydytystä samalla tavalla, kuin asioiden tekeminen omasta tahdosta ja kiinnostuksesta. Sisäinen motivaatio toipumiseen voidaan löytää kuuntelemalla toipujan omia haaveita, tavoitteita ja kiinnostuksen kohteita, ja rakentamalla toipumisen tavoitteita näille tärkeille asioille, toipujan arvoille.

[Video: Mitä on toipumisorientaatio?](#)

Lue lisää julkaisusta [Mielenterveystyö uudistuu: toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat.](#)

Huomio vahvuuksiin ja palautetta onnistumisista

Vahvuusperustaisuus rakentuu positiivisen psykologian pohjalle, ja käsitettä käytetään usein opetuksen ja ohjauksen yhteydessä. Liki synonyymina käytetään positiivisen pedagogiikan käsitettä. Vertaismentorointi rakentuu vahvasti vahvuusperustaisuudelle. Meillä kaikilla on vahvuuksia ja taitoja, vaikka elämäntilannetta tarkastellessa haasteet ja kehittämiskohteet saattavat joskus näyttäytyä vahvemmin. Vahvuusperustainen ajattelu synnyttää myönteisiä tunteita, pitää yllä kasvun asennetta ja vahvistaa selviytymisuskkoa.

” Vahvuusperustainen ajattelutapa sopii meille kaikille, mutta erityisen tärkeätä se on tukea tarvitseville ihmisille ikään katsomatta”

ERJA SANDBERG,
KT, ERITYISPEDAGOGI

Vahvuusperustaisuudessa ei kielletä haasteiden ja vaikeuksien olemassaoloa, mutta huomio siirretään niiden sijaan vahvuuksiin. Ajatuksena on, että se, mihin kiinnitämme huomion, kasvaa. Huomioidaan onnistumiset, sanoitetaan myönteisiä asioita, käytetään ns. vahvuuskieltä (puhutaan innostuksesta, sinnikkydestä, toiveikkuudesta, kiitollisuudesta jne.), annetaan myönteistä palautetta, innostetaan, kannustetaan, sparrataan ja tsempataan. Näin pyritään rakentamaan ja vahvistamaan myönteisempää minäkuvaa ja minäpystyvyyden kokemusta.

Myönteisellä palautteella ja hyvien asioiden huomioimisella on suuri voima. Vahvistamisen merkitys on tunnettu psykologiassa jo pitkään. Oppimisen vahvistamista voi olla palkitseva palaute, aidosti annettu kehu tai itselle tehtävän tekemisestä asetettu palkinto. Kehujen antaminen on erityisen suositeltavaa: ne ovat ilmaisia ja niistä tulee hyvä mieli sekä niiden antajalle että saajalle. Hyvän palautteen ja kehujen vastaanottaminen voi olla joillekin vaikeaa, mutta mento-roinnissa on hyvä mahdollisuus opetella sitä.

Positiivinen psykologia nähdään vastavoimana häiriökeskeiselle, mielenterveyden ongelmien tutkimiseen ja hoitamiseen painottuneelle ”perinteiselle” psykologialle. Se keskittyy niin ikään ihmisen hyvinvointiin, vahvuuksiin sekä voimavaroihin, ja niiden edistämiseen. Mielen hyvinvointi ja toipumisorientaation yhteydessä määritelty positiivinen mielenterveys eivät ole mielen häiriöiden puuttumista vaan jotain enemmän. Mielen hyvinvoinnin tilaa kuvataan näissä ajattelutavoissa kukoistuksen käsitteellä.

Vahvistamisen käsitettä käytetään psykologian lisäksi myös sosiaalitieteissä. Sosiaalitieteisiin vahvistamisen käsite on omaksuttu empowerment-ajattelun ja voimaantumisen teorian kautta. Selkeimmin vahvistava työote liittyy Suomessa

nuorisotyöhön, jossa sosiaalisen vahvistamisen kautta pyritään vaikuttamaan nuorten vuorovaikutustaitoihin ja sosiaaliseen toimintakykyyn, itsetuntoon ja itsensä arvostamiseen sekä elämänhallintaan ja osallisuuteen.

Vahvistamisen käsitettä on kritisoitu siitä, että vahvistaminen kohdistuu objektiivoiden kohteeseen, jota vahvistetaan. Alun perin voimaantumisen teoriassa korostuu paremmin ihmisen toimijuus ja oman elämänsä paras asiantuntijuus. Voimaantuminen on persoonallinen, sosiaalinen ja henkinen kehitysprosessi, jonka kautta ihmiselle syntyy sisäinen voiman ja oman elämänsä hallinnan tunne. Voimaantumisen prosessissa rinnalla kulkemisessa ja tuen antamisessa dialoginen, vahvistava työote on erityisesti paikallaan.

Tasavertainen dialogi

Tasavertaisen dialogin lähtökohtana voidaan pitää keskustelukumppanin arvostusta, aitoa läsnäoloa, rehellistä puhetta ja aktiivista kuuntelua. Dialogisen kuuntelun tavoitteena on ymmärtää toisen ihmisen näkökulma, miten hän asian näkee ja kokee. Osallistujat ovat dialogisessa kohtaamisessa tasa-arvoisia, ja heidän tulee kokea olevansa tasavertaisia. Mikäli osallistuja pitää itseään muita ylempänä, hän ei kuuntele toisten näkemyksiä, ja mikäli taas joku osallistujista kokee alemmuutta, hän ei uskalla kertoa kokemuksiaan ja mielipiteitään. Keskeistä on luottamuksen syntyminen, jotta osallistujat kokevat, että heillä on keskusteluun annettavaa ja he kokevat myös itse saavansa siitä jotain.

Jokaisen ihmisen havainnot ja sitä kautta kokemukset ovat aina tietyllä tapaa sidottuja esimerkiksi ihmisen taustaan, arvoihin ja moraalikäsitteisiin. Dialogin osapuolien tulee olla valmiita kyseenalaistamaan taustaoletuksensa ja käsityksensä. Osallistujien näkökulmien pohjalta dialogissa rakennetaan yhteistä ymmärrystä, dialogista kokonaiskuvaa. Dialogin lopputulos on aina jotain kaikille uutta ja se sisältää osan jokaisen osallistujan ajattelua.

Uudenlaisilla kysymyksillä kohti ratkaisuja

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen ajattelun ja työmenetelmän hyödyntäminen on vakiinnuttanut paikkansa Suomessa monenlaisessa auttamis-, valmennus- ja ohjaustyössä. Nimensä mukaisesti se kiinnittää huomion ratkaisujen ja käytettävissä olevien voimavarojen löytämiseen. Ratkaisukeskeiseen ajatteluun sisältyy kasvun asenne: ihminen muuttuu ja kehittyy koko ajan, ja ihmisellä itsellään on kyky ja halu löytää ratkaisuja. Tavoitelähtöisenä ja tulevaisuuteen suuntautuvana ajatteluna ratkaisukeskeisyys sopii hyvin myös mentorointiin.

Ratkaisukeskeisestä coachingista kirjoittanut Cauffman (2017) on kiteyttänyt ratkaisukeskeisyyden valmennuksessa seuraavasti:

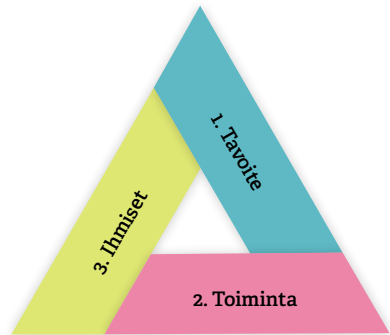
- Jos jokin ei ole rikki, älä yritä korjata sitä.
- Kun tiedät, mikä toimii, tee sitä lisää – ja opeta se muille.
- Jos jokin ei toimi, tee jotain muuta.

Ratkaisukeskeisiä kysymyksiä voidaan luokitella niiden käytön mukaan. Niiden avulla pyritään tuomaan selkeämmin esille tavoitteita, ratkaisuja, mahdollisuuksia tai voimavaroja. Viereisellä sivulla on muutama esimerkki tavoitteellisessa prosessissa hyödyllisistä ratkaisukeskeisistä kysymystyypeistä.

Muutostyöskentely ja motivaatio

Opintoihin palaaminen tai uudelleenorientoituminen opiskeluun on aina elämänmuutos. Mentorointiin hakenut opiskelija kokee tarpeelliseksi saada tähän muutokseen vertaistukea toiselta opiskelijalta. Riittävän tukiverkoston olemassaolo muutosvaiheessa on tärkeää: kaikkea tukea ei voi tavoitella samalta henkilöltä. Mentorin roolista osana aktorin tukiverkosta on hyvä keskustella.

Työskentelyssä kohti muutosta on kolme keskeistä tekijää. Tavoite, tavoitteen suuntainen toiminta ja toimintaa tukevat ihmiset. Toiminta voidaan hahmotella askel askeleelta eteneväksi poluksi nykytilanteesta osatavoitteiden kautta päättävöitteen saavuttamiseen. Näin suoraviivaisesti prosessi harvoin kuitenkaan etenee, vaan usein toimintaan kuuluu yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen, ja uudelleen yrittäminen. Prosessin aikana on tärkeää miettiä, keitä tai millaisia ihmisiä aktori tarvitsee tavoitteensa suuntaisen toiminnan tueksi. Mentoritapaamisten toiminnan tulee tukea aktorin tavoitetta, jolloin mentori on yksi opiskelutavoitteita tukevista ihmisistä. On hyvä kysyä aktorilta, ketkä muut ihmiset voisivat tavalla tai toisella tukea hänen opintoihin liittyviä tavoitteitaan.



Muutoksen toteuttamisen keskeisiä tekijöitä.

Ratkaisukeskeisiä kysymyksiä

Tulevaisuus- kysymykset

Selkeät unelmat sekä utuisemmat haavekuvat luovat toivoa. Niistä voidaan rakentaa askel askeleelta etenevä polku kohti tavoitetta. Suuret elämäntavoitteet voivat olla vuosienkin päässä, mutta on tärkeää mennä niitä kohti: ”Vielä joskus minä...”

- Millaista elämä on, kun tavoitteesi on toteutunut? (Kirjoita kirje tilanteesta 2/5/10 vuoden päästä.)
- Mitä haluat elämäsi näiden haasteiden tilalle?
- Mikä olisi pienin mahdollinen askel, jonka voisit ottaa tavoitteesi suuntaan jo tänään / huomenna / tällä viikolla?

Voimavara- kysymykset

Kysymysten avulla etsitään aikaisempia onnistumisia niiden hyödyntämiseksi nykyisten haasteiden voittamisessa.

- Missä olet hyvä?
- Mitkä asiat ovat elämässäsi hyvin?
- Mitkä asiat ovat sinulle niin tärkeitä, ettet luopuisi niistä mistään hinnasta?
- Millaiseen tekemiseen uppoudut, etkä huomaa ajan kuluu?
- Missä olet aikaisemmin onnistunut hyvin?
- Milloin olet kokenut jotain vastaavaa, minkä kanssa nyt painiskelet?

Edistymis- kysymykset

On tärkeää seurata tavoitteen edistymistä, jotta jokaisesta edistys-askeleesta voidaan antaa vahvistavaa palautetta ja iloita onnistumisesta yhdessä.

- Onko jokin (asiassa) edennyt parempaan suuntaan?
- Mitä olet kokeillut/ tehnyt tavoitteesi suuntaan?
- Mitä olet oppinut?
- Mitä sellaista olet tehnyt, mikä on toiminut?
- Onko joku muu (läheinen, opettaja, mentori) huomannut muutosta/ edistymistä tässä asiassa? (Näkökulman vaihtaminen.)

Tavoitekysymykset

Kysymyksillä kartoitetaan henkilön muutostoiveita ja kuvaillaan, mikä on tavoiteltu tilanne.

- Mihin asiaan toivot (eniten) muutosta?
- Mitä haluat saada aikaan?
- Millaiset asiat innostavat/ kiinnostavat sinua?
- Mistä huomaat, että olet oikealla tiellä? (Osatavoite saavutettu.)
- Mikä on merkki siitä, että olet saavuttanut tavoitteesi?

Selviytymis- kysymykset

Nostamalla aiemmat selviytymiskokemukset esiin, voidaan niistä löytää selviytymisuskon lisäksi mahdollisia ratkaisuja nykytilanteeseen.

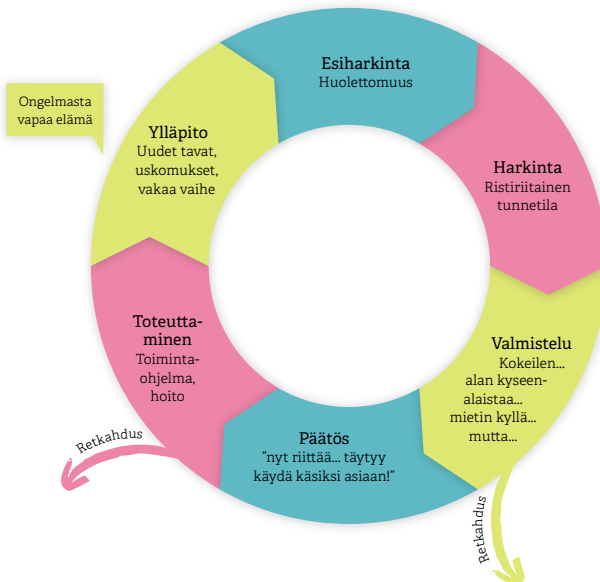
- Mitä teit, että onnistuit selviämään hankalasta tilanteesta noin hyvin?
- Mikä auttoi sinua selviämään?
- Miten kaikesta kertomastasi huolimatta jaksat eteenpäin?

Poikkeus- kysymykset

Myrönteisistä poikkeuksista voidaan onnistua rakentamaan jotain, mikä toimii myös muualla. Poikkeuksia etsimällä löydetään onnistumisia, jotka vahvistavat ja voimauttavat.

- Onko tilanteita, joissa tätä ongelmaa ei ole tai se häiritsee vähemmän?
- Mitä silloin olet tehnyt toisin, kun näitä haasteita ei esiinny?
- Milloin opiskelu on / on ollut helpompaa?

Sosiaali- ja terveydenhuollossa, rikosseuraamustyössä sekä valmennustoiminnassa on käytetty jo joitain vuosikymmeniä W.R. Millerin ja C. Rollnikin motivoivaan menetelmään (1991) sekä J. Prochaskan ja C. DiClementen transteoreettiseen muutosvaihemalliin (1998) pohjautuvaa motivoivaa toimintatapaa. Suomessa menetelmälle vakiintuneita muita nimiä ovat motivoiva haastattelu/keskustelu. Toimintatavan taustalla ovat niin ikään kognitiivis-behavioraaliset teoriat sekä tutkimukset.



Transteoreettinen muutosvaihemalli. Uudelleenmuotoiltu mukaillen DiClemente & Prochaska 1995 sekä Fabring 2006.

Muutos voidaan nähdä ihmisen elämässä kriisinä eli tilanteena, jossa entiset ratkaisumallit eivät enää toimi. Ristiriita nykytilanteen ja ihmisen toiveiden tai tarpeiden välillä ajaa usein tilanteeseen, jossa muutos on lopulta välttämätön ristiriidan ratkaisemiseksi tyydyttävästi. Muutoksen vaihemallilla kuvataan muutosprosessin hidasta, vaiheittaista ja ei-lineaarista luonnetta. Muutosprosessin edetessä voidaan usein huomata, miten ulkoiset syyt muutoksen tekemiselle alkavat vähitellen korvautua ihmisen omilla oivalluksilla, päätöksillä ja hänelle merkityksellisillä päämäärillä.

Motivaation teoreetikkojen E. Decin ja R. Ryanin (2000) kehittämässä itseohjautuvuusteoriassa keskiössä ovat ihmisen tarpeet itsemäärämiseen, onnistumisen kokemuksiin sekä yhteisöllisyyteen. Se sisältää myös kuvauksen ihmisen motivaation muutoksesta ulkoisesta motivaatiosta sisäiseksi.

Ulkoisen motivoitumisen vaiheessa ihminen on alkanut tunnistaa ympäristön asettamia muutosvaatimuksia, ja pyrkii toiminnassaan vastaamaan niihin. Näin ihminen saa kaipaamaansa hyväksyntää läheisissä ihmissuhteissaan tai yhteisössään. Ihminen ei kuitenkaan ole vain passiivinen ympäristöönsä reagoiva olento, vaan hänellä on vahva tarve päättää omista tekemisistään ja päämäärästään. Motivaation sisäistyessä ihminen alkaa nauttia tekemisestä itsestään tai päämäärän saavuttamisesta tulee hänelle merkityksellistä.

Motivaation taustateorioiden esittelemisellä tässä yhteydessä havainnollistetaan muutoksen tekemisen hidasta prosessiluonnetta sekä tutustutetaan mentoria motivoivan toimintatavan keskeisiin käsitteisiin. Mentori tarvitsee selkäreppuunsa aimo annoksen malttia, sillä aktorin hoputtaminen ei useinkaan johda toivottuun lopputulokseen. Aktorin jähkailua voi ymmärtää paremmin, kun hänet onnistuu sijoittamaan teoreettisen mallin kautta tiettyyn muutosvaiheeseen.

Joskus taas aktori voi olla se hätäinen osapuoli, joka haluaisi ahneesti saada kaiken heti nyt, jolloin mentorin on hyvä muistuttaa etenemisestä askel kerrallaan omaan tahtiin.

Itsesäätelyn tukeminen ja validointi

Tunteet, ajatukset ja toiminta ovat kognitiivisen näkemyksen mukaan kiinteässä yhteydessä toisiinsa, ja niiden välisiä syyseuraussuhteita voidaan tunnistaa. Tärkeitä oppeja tunne- ja vireystilojen säätelyn eli ihmisen itsesäätelyn kannalta ovat tunteiden nimeäminen ja nimen yhdistäminen siihen, miten ja missä tunne tuntuu omassa kehossa. Tunteet välittävät meille tärkeitä viestejä esimerkiksi asioiden tärkeydestä tai toiveistamme. Suuri osa ihmisistä keskittyy arjessa kuitenkin ihan muuhun kuin siihen, mitä tunteet voisivat meille kertoa jaksamistamme tai hyvinvoinnistamme.

Mentori voi tapaamisissa toimia aktorin sanoittamatta jääneiden tunteiden tunnistamisen apuna. Kun riittävä luottamus ja turvallinen ilmapiiri tapaamisissa on saavutettu, mentori voi ”arvailla” aktorin tunnetiloja keskustelussa esimerkiksi toteamalla ”näytät hermostuneelta” tai ”vaikuttaa siltä, että tuo asia sai sinut vihaiseksi”. Tunnepuhetta voi pyrkiä tuomaan luontevaksi osaksi mentorointikeskusteluja. Kaikki tunteet ovat sallittuja ja yhtä arvokkaita.

Tunteiden ilmaiseminen ja nimien löytäminen tunteille auttavat itsesäätelystä. Erityisesti kielteiseksi koetut tunteet saavat usein voimansa siitä, että niiden ilmaiseminen koetaan jollain tavalla kielletyksi tai epätoivottavaksi. Tämä saattaa johtua siitä, että monet voimakkaiden tunteiden vallassa tehdyt teot ovat kiellettyjä tai epätoivottuja, kuten sanallisen tai fyysisen aggression kohdistaminen toisiin ihmisiin tai omaisuuteen.

Toimiva keino osoittaa toiselle, että hänen kokemuksensa ja tunteensa ovat tulleet kuulluksi, on validointi. Validoinnilla tarkoitetaan toisen tunteiden oikeaksi vahvistamista. Validointi on ymmärryksen ja myötätunnon osoittamista sanoin ja teoin. Tunteiden oikeaksi vahvistamista voi olla myös ymmärryksen osoittaminen siitä, että kuka tahansa samassa tilanteessa oleva voisi kokea samoin. Tärkeä viesti on, että toisen kokemus on oikeutettu ja se hyväksytään.

Kun toisen tunnetta validoi, voi hetkellisesti tuntua siltä, että tunnetila entisestään yltyy. Tästä ei tarvitse hätäntyä. Puretaksi tultuaan tunne menee usein nopeammin ohi, kuin jos tunnetta pyrittiisiin viimeiseen asti peittämään tai kieltämään. Empaattinen ja läsnä oleva kuuntelu sekä oma rauhallisuutesi auttavat kanssäsääteilyn tavoin toisen rauhoittumista.

Opiskeluarjen jaksamisessa ja oman hyvinvoinnin lisäämisessä keskeisimpiä tunteita ovat myötätunnon ja erityisesti itsemyötätunnon taidot. Ankaruus ja kovat vaatimukset itseä kohtaan ovat melkein poikkeuksetta jossain roolissa opintoihin palaavien opiskelijoiden elämässä. Omasta riittämättömyydestä kumpuava häpeä voi lamaannuttaa opiskelijan toimintakyvyn. Häpeä ”huonomuudesta” saa ihmisen vetäytyväksi tai joskus jopa hyökkääväksi. Parhaana lääkkeenä häpeään toimii myötätunto.



Myötätuntoisuuden herättelyssä mentorin esimerkki on tärkeä: mentorin hyväksyvä suhtautuminen omiin virheisiin tai epäonnistumisiin vahvistaa uskoa, ettei kenenkään tarvitse olla täydellinen. Itsemyötätunnon harjoittelun voi aloittaa vaikkapa kysymyksellä, mikä olisi pienin ja yksinkertaisin mahdollinen myötätuntoinen teko itseä kohtaan. Voisiko tenttiin lukemisesta pitää tauon ilman, että se pitäisi ensin ansaita? Olisiko mahdollista kiittää itseä jo sinnikkäästä yrittämisestä vaikean tehtävän ratkaisemiseksi? Itsemyötätunnon taitojen harjoittelussa vertaismentori saattaa kokea vahvaa samaistumista, sillä toimintakulttuurit korkeakouluissa ja työelämässä ovat edelleen vahvasti suorituskeskeisiä ja yksilön vastuuta painottavia.

Myötätunto jalostuu empatiasta

Empatialla tarkoitetaan mekanisme, jolla tunteet tarttuvat ihmisestä toiseen. Se on tunneyhteyttä, samaistumista ja toisen tunteissa mukana elämistä. Empatian voi jakaa kahteen tyyppiin: Affektiivinen empatia on kykyä eläytyä toisen tunteisiin. Se on vahvasti kehollinen tila, jossa autonominen hermosto mukailee toisen henkilön autonomisen hermoston tilaa. Kognitiivinen empatia taas on ihmisen kykyä tietoisesti asettua toisen asemaan ja pohtia, miltä maailma näyttää toisen näkökulmasta katsottuna. Empatia on tunnetta, kokemus yhteydestä toisen kokemukseen, ei tekoja.

Empatia voidaan jalostaa myötätunnoksi toimimalla empatian useimmiten herättämän auttamisen halun mukaisesti toisen kärsimyksen lievittämiseksi (Pessi & Martela 2017). Myötätunnossa yhdistyvät siis toisen tilanteen ymmärtäminen, motivaatio eli halu toimia toisen parhaaksi sekä konkreettinen teko toisen auttamiseksi. Myötätunnon teot voivat olla joskus hyvinkin pieniä, esimerkiksi pysähtyä kysymään ja kuuntelemaan, mikä toisella on hätänä tai tarjoutua auttamaan tippuneiden luentomonisteiden keräämisessä.

Kun auttajan tai mentorin roolissa toistuvasti kohtaa toisen emotionaalisesti raskaita tai haastavia elämäkokemuksia tai -tilanteita, syntyy myötätuntostressiä. Kuten kaikki stressi pitkittyessään vailla palautumisen mahdollisuutta, myötätuntostressi voi johtaa myötätuntuupumukseen. Myötätuntostressistä voivat kertoa mieleen vaivaamaan jääneet mentoroinnin kysymykset tai aktorin asioiden ”pulpahtelu” mieleen tahtomatta. Erityisen haastavia ovat tilanteet, joissa haluaisi auttaa toista, mutta itsellä ei ole siihen keinoja tai mahdollisuutta. Joskus myös aktorin kyvyttömyys tai haluttomuus nähdä muutostarpeita, voi turhauttaa ja kuormittaa mentoria.

Tärkeänä uupumusta ehkäisevänä keinona on omista rajoista keskusteleminen toisen mentorin, työnhajaajan tai/ ja mentoroinnista vastaavan työntekijän kanssa: Mikä on minun tehtäväni ja mitä minun taas ei tarvitse tehdä. On tärkeä tunnistaa, milloin aktori tarvitsee jonkun muun kuin mentorin apua. Ohjaus opintopsykologille vaativammissa oppimisvaikeuksissa tai yhteydenotto yhdessä aktorin hoitotahoon mielenterveyden oireiden pahentuessa, ovat oikeasuhtaisia toimia mentoroinnin kontekstissa.

Myötätuntuupumus voi yllättää myös läheisten ihmissuhteiden tai vaikka somen kautta. Uupumuksesta viestii usein välinpitämättömyys. Ei jaksakaan enää olla kiinnostunut toisen asioista, kynnistyy ja menettää toivon: ”Ei tästä kuitenkaan ole mitään hyötyä”. Huomatessaan uupumuksen merkkejä, mentorin on tärkeä keskustella viipymättä mentoroinnin työntekijän ja/ tai terveydenhuollon ammattilaisen kanssa.



Lähde: [Mentoroinnin työkirja](#), Helsingin yliopisto.

Miten mentorointiprosessi etenee?

Mentorointiprosessin etenemisessä tämä opas seuraa Helsingin yliopiston mentoroinnin työkirjaa jäsentäen mentorointia mentoroinnin kaaren avulla. Mentorointiprosessin kokonaisuutta kuvataan kaarella, jolle yksittäiset tapaamiset sijoittuvat omina kaarina. Kaarella on alku ja loppu sekä usein prosessissa käydään läpi tiettyjä vaiheita.

Takaisin opintoihin -mentorointi on kestoaltaan yhden lukukauden mittainen, ja alustava päättymisaika on hyvä asettaa heti prosessin alussa. Tapaamisia tulee olla lukukauden aikana vähintään viisi, muttei mielellään enempää kuin kymmenen. On hyvä pitää mielessä mentoroinnin lyhytaikaisuus suhteessa aktorin omaan prosessiin. Opintoihinsa palaavan opiskelijan, aktorin, oma toipumisprosessi on alkanut aiemmin, hän on käynyt siinä läpi erilaisia vaiheita ja tulee jatkamaan toipumis- ja oppimisprosessiaan myös mentorointiprosessin päättymisen jälkeen.

Tapaamisten rakenne

Tapaamisen rakenne eli ”raamit” tulevat Takaisin opintoihin -mentoroinnissa mentorilta. Jäsentelyyn voi käyttää vaikka joka kerralla samanlaista lyhyttä aloitusta ja lopetusta. Tapaamisen sisältö nousee aktorin tilanteesta, tarpeista ja tavoitteen käsittelystä.

Tapaamisen rakenteen suuntaviivoja

- Alussa voidaan todeta ääneen, miten pitkään tapaamiseen on kumpaisellakin aikaa sekä pidetäänkö jossain vaiheessa taukoa tai että tauon pyytäminen on ok.
- Kuulumisille ja ajankohtaisille asioille on hyvä varata aikaa tapaamisen alussa.
- Eräs tapa jäsentää tapaamista on sopia sen alussa, mitä tehdään ensin – sitten – lopuksi.
- Kaikkien tapaamisten ei tarvitse edetä saman rakenteen mukaan, mutta kaikille kerroille on hyvä olla olemassa oma tavoitteensa / tehtävänsä / teemansa, josta on hyvä sopia jo edellisellä kerralla. Tämä lisää toiminnan suunnitelmallisuutta ja ennakoitavuutta.
- Tapaaminen voi olla myös sellainen, jossa työskennellään, esimerkiksi opiskellaan yhdessä tai harjoitellaan haastavaa esiintymistilannetta. Tapaamisessa voidaan myös työstää aktorille vaikeaa sähköpostiviestiä opettajalle tai testata erilaisia keskittymisen apuvälineitä.
- Tapaamisen lopuksi on hyvä sopia seuraavan tapaamisen ajankohta tai vähintään mihin mennessä ja miten seuraavan kerran ollaan yhteydessä. Tällä voidaan ehkäistä pidempiä taukoja tapaamisissa. Mikäli tapaamistaukoa tulee, tulisi mentorin olla aloitteellinen ja pyytää seuraavan tapaamisen sopimista.

Mentoroinnin aloittaminen

Ensimmäisen tapaamisen keskeisenä sisältönä ovat tutustuminen, tavoitteen asettaminen sekä keskustelu yhteisistä pelisäännöistä ja niiden kirjaaminen mentorointisopimukseen. Tapaamiseen on hyvä varata vähän runsaammin aikaa.

Hyvä tutustuminen luo perustan koko mentorointisuhteen kehittymiselle. Luottamuksen rakentamiseen yhteistyösuhteen alussa tulee käyttää riittävästi aikaa ja tapaamisten luottamuksellisuudesta tulee keskustella. Luottamuksen rakentamista käsiteltiin aiemmin mentoroinnin keskeisten tekijöiden yhteydessä.

Mentorin on hyvä miettiä etukäteen, mitä hän on valmis kertomaan itsestään. Tutustumistilanne on kahden opiskelijan vastavuoroinen kohtaaminen, jossa on tärkeää olla ”vetämättä roolia” ja olla oma itsensä. Hyvä tutustuminen auttaa ymmärtämään paremmin toisen arvoja, motivaatiota ja näkökulmia.

Muista kohdatessa!

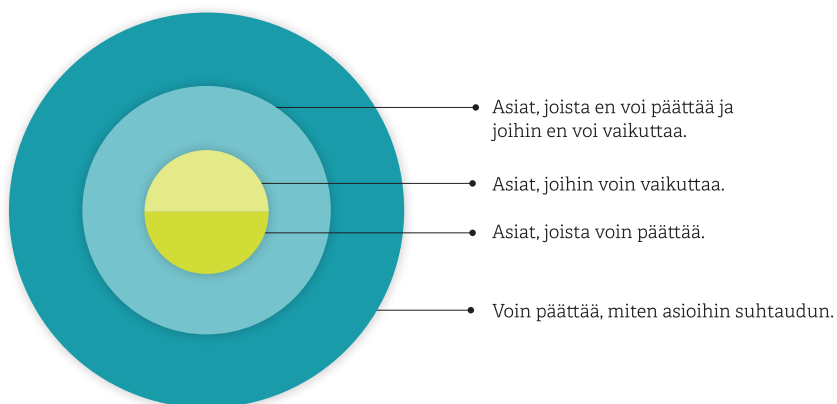
- Keskity arvostavaan ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen.
- Varaa aikaa ja asetu kohtaamisen äärelle.
- Ole kiinnostunut toisesta.
”Mistä pidät?”
”Mikä sinua innostaa?”
”Mikä on elämässäsi tärkeää?”
”Kerro tuosta lisää!”
- Kuuntele empaattisesti myötäeläen ymmärtääksesi, älä vastataksesi.
- Suhtaudu kuulemaasi avoimesti ja ennakkoluulottomasti.
- Kysy tarkentavia kysymyksiä – jätä oletukset tekemättä.
- Avoimilla kysymyksillä pääset paremmin eteenpäin kuin suljetuilla kysymyksillä.
- Sinun ei tarvitse osata antaa vastauksia tai tietää, mitä pitäisi tehdä. Suorien neuvojen antaminen voi olla jopa haitallista oppimiselle ja kehittymiselle.
- Auta etsimään ja oivaltamaan ratkaisuja sekä näkemään asioita uusista näkökulmista.
- Jokainen on oman tilanteensa paras asiantuntija. Kukaan ei voi sanoa tietävänsä, miltä toisesta tuntuu tai kokeneensa saman kuin hän.



Tavoitteen asettaminen

Tavoite on hyvä asettaa heti prosessin alussa. Mentorointi käynnistyy aina aktorin tarpeesta ja rakentuu hänen tavoitteilleen. Tavoite tai tavoitteet ohjaavat prosessia ja ovat sen punainen lanka. Tavoitteen muotoiluun ei tarvitse olla heti ensimmäisellä kerralla täydellinen, vaan tavoite kirkastuu, tarkentuu tai mahdollisesti muuttuu matkan varrella.

Tavoitetta asettaessa on hyvä tarkistaa, että tavoiteltava asia on sellainen, johon voidaan vaikuttaa vertaismentoroinnin keinoin. Vaikuttamismahdollisuuksien arvioinnin apuvälineenä voidaan käyttää vaikuttamisen kehää.



Vaikuttamisen kehä. Lähde: Mentoroinnin työkirja, Helsingin yliopisto.

Toinen tarkistettava asia on, että tavoite on kirjattu myönteiseen muotoon ilman kieltosanoja. Lähestymistavoitteesta on kyse, kun ollaan menossa jotain myönteiseksi koettua päämäärää kohti ja välttämistavoitteesta, kun tavoitteena on välttää jonkin asian tekeminen. Myönteisesti ilmaistut lähestymistavoitteet ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin ja välttämistavoitteet taas lisääntyneeseen ahdistukseen.

Esimerkit saman asian tavoittelusta

Välttämistavoite:

En enää myöhästele.

Lähestymistavoite:

Olen jatkossa ajoissa paikalla.

Tavoitteenasetteluun on olemassa erilaisia menetelmiä, tehtäviä ja työkaluja. Tässä esitellään yksi ehkä kuuluisimmista tavoitteenasettelun työkaluista, George T. Doranin SMART vuodelta 1981.

SMART – työkalu, jolla voidaan konkretisoida asetettuja tavoitteita



Selkeästi
määritelty




Mitattavissa



Aikaan
sidottu



Realistinen



Tavoittelemisen
arvoinen

Tavoitteen tulee olla määritelty yksiselitteisesti ja molemmille osapuolille ymmärrettävästi. Tavoitteen tulee Takaisin opintoihin -mentoroinnissa liittyä opintojen, opiskelukyvyyn tai opintoihin kiinnittymisen edistämiseen. On keskeistä kiinnittää huomiota tavoitteen konkreettisuuteen; miten edistystä ”mitataan” eli mistä tiedetään, että on päästy kohti tavoitetta tai tavoitteeseen.

Tavoitteenasettelussa voidaan käyttää mm. SMARTiin liittyviä kysymyksiä:

- Minkä tarvitsee muuttua?
- Keitä tähän asiaan liittyy?
- Mikä on lähtötilanne?
- Mikä on haluttu lopputilanne?
- Mihin mennessä haluttuun lopputilanteeseen on päästy?
- Mistä tiedämme, että asia on muuttunut?
- Missä ja miten seuraamme tavoitteen toteutumista?

Tavoitteen toteuttaminen tulee sitoa jonkinlaiseen aikatauluun ja miettiä, onko toteutus tässä tapauksessa mentoroinnin lukukauden mittaisessa ajassa mahdollista toteuttaa. Mikäli tavoitteen toteutumiseen vaaditaan enemmän aikaa, voidaan tästä isommasta tavoitteesta ottaa osa tai osia, joiden toteutuminen olisi realistista suunnitellulla aikataululla.

Viimeisenä, mutta erityisen tärkeänä kohtana tavoitetyökalussa on, että tavoite on tavoittelemisen arvoinen, jossa palataan suoraan aktorin arvoihin ja hänelle merkityksellisiin asioihin. Mikä merkitys tämän tavoitteen toteutumisella on aktorille itselleen? Jos henkilökohtaista merkitystä on vaikea löytää, on tavoitteen saavuttamisen motivaatio usein ulkoista. Silloin on hyvä palata miettimään, miten tavoitetta voitaisiin muokata, jotta se olisi aktorille itselleen tärkeä.

Mentorointisopimus – pelisäännöt yhteistyölle

Ensimmäisen tapaamisen yhteydessä Takaisin opintoihin -vertaismentoroinnissa aktori ja mentori täyttävät kahtena kappaleena mentorointisopimuksen, jossa sovitaan yhteistyön pelisäännöt ja yhteiset toimintatavat. Sopimukseen kirjataan myös yhdessä määritelty mentoroinnin tavoite.

Sopimuksessa sovitaan kirjallisesti tapaamisten luottamuksellisuudesta, mentoroinnin päättymisajankohdasta (arvio), alustava suunnitelma tapaamispaikoista ja -ajoista sekä mikä tärkeintä, yhteydenpidosta mentoroinnin aikana. Toimivan yhteydenpitokanavan valinta on tärkeää, jotta tieto mahdollisesta muutoksesta ja peruutuksesta tavoittaa toisen osapuolen ajoissa. Sopimusta tehtäessä on myös hyvä kirjata asiat, jotka halutaan jättää mentoroinnin ulkopuolelle.

Mentoroinnissa käsiteltäviä teemoja

Mentorointitapaamisten teemat pohjautuvat aina aktorin tarpeisiin. Mentoroinnille asetettu tavoite ohjaa prosessia, ja näin myös yksittäisten tapaamisten teemoja, tehtäviä ja harjoituksia. Vertaismentorin tuki aktorille voi olla hyvin konkreettista ja arkista kuten opintojen aikatauluttamista, opiskelurytmin etsimistä, yhdessä opiskelua tai arjen haastavien tilanteiden harjoittelua yhdessä. Se voi ajoittain olla myös syvällistä keskustelua aktorin urasuunnitelmista ja tulevaisuuden unelmista, jotka luovat toivoa ja merkitystä työskentelylle.

Takaisin opintoihin -hanke on koonnut Nyytin verkkosivuille [Opintoihin palaajan paketin](#). Siitä voi löytyä tietoa, tukea ja harjoitteita myös mentoroinnin tueksi. Tähän kappaleeseen on koottu joitain esimerkkejä mentorointitapaamisten mahdollisista teemoista, niihin liittyviä harjoituksia sekä työskentelyvinkkejä.

Apua ja tukea erilaisiin opiskelijoiden ja nuorten aikuisten elämän haasteisiin tarjoavia palveluja löytyy [Nyyti ry:n verkkosivuilta kohdasta Löydä apua](#).

Ajanhallinta

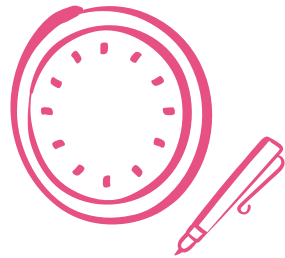


Harjoitus: Ajankäytön seuraaminen ja suunnittelu

Aktori pitää viikon kirjaa siitä, miten hän käyttää päivänsä. Miten paljon kuluu aikaa opiskeluun, kotitöihin, someen, nukkumiseen, työhön, rentoutumiseen ym. Tunnit voi merkitä kalenteriin, erilliseen vuorokausilukujärjestykseen tai Nyytin sivulta löytyvään kellotaulupohjaan. Tarkoitus on saada käsitys, mihin aika faktisesti kuluu. Tarkastelkaa yhdessä ajankäytön kirjauksia. Millaisia huomioita nousee katsellessa ajankäyttöä? Kuluuko aika itselle tärkeisiin asioihin?

Linkki harjoitukseen ja kellotaulupohjaan [Nyytin verkkosivulla](#).

Tehtävän pohjalta voidaan siirtyä rakentamaan paremmin tavoitteita tukevaa aikataulutusta arjelle. Uutta rakentaessa on hyvä varmistaa, että perusasiat uni ja lepo, ravinto ja ulkoilu/liikunta ovat myös mukana aikataulussa. Työskentelyssä on tärkeä pitää mielessä, että edetään pienin askelin ja tehdään muutoksia maltillisesti vaikka yksi kerrallaan.



Harjoitus: Tehtävien priorisointi – Eisenhowerin matriisi

Kirjoita tehtävälista kaikesta mielessä olevasta tekemättömästä, pienistä ja suuremmista asioista. Piirrä nelikenttä paperille. Vasemmalta ylhäältä oikealle alas kirjataan seuraavat otsikot kenttiin:

- Tärkeä ja kiireellinen
- Ei kovin tärkeä, mutta kiireellinen
- Tärkeä, mutta ei kiireellinen
- Ei tärkeä eikä kiireellinen.

Lajittele tehtävät laatikoihin. Lähde tekemään ensin tärkeistä ja kiireellisistä ja siirry aina vasemmalta oikealle, ylhäältä alas. Ei-tärkeiden ja ei-kiireellisten kohdalla on hyvä miettiä, onko niiden tekemisellä tai tekemättä jättämisellä ylipäätään merkitystä.

Työskentelyn jaksottaminen

Harjoittelu

- Työskentelyn jaksottaminen itselle sopivaksi: aktiivinen työskentely – tauotus.
- Oman toimivan työskentelyrytmin löytäminen: esimerkiksi sopiva opiskelemisen kokonaismäärä päivässä.



Harjoitus: Pomodoro-menetelmä

Työskentelyrytmin löytämisessä voi testata Pomodoro-menetelmää. Sitä voi myös varioida omaan työskentelyyn sopivammaksi. Pomodoro-menetelmän käytöstä löytyy internetistä helposti useita ohjeita sekä videoita, joiden ”tahdissa” tekniikkaa voi toteuttaa.

Mentorointitapaamisten aikatauluttaminen ja opiskelutehtävien sitominen aikatauluun

Sovitut tapaamiset edustavat aktorille edistymisen ”tsekkaus pisteitä” ja mentori tietynlaista ”ulkoista kontrollia”. Korkeakouluopinnot vaativat opiskelijalta jo hyvin kehittyneitä opiskelun itsesäätelyn taitoja, joita voidaan vähitellen harjoitella mentoroinnin kuluessa. Jo pelkästään itsetuntemuksen lisääntyminen ja oivallus siitä, millaista apua tai tukea tarvitsee opiskelutehtäviin, on hyvä mentoroinnin tulos!

Aloittamisen vaikeus ja vitkuttelu

Vitkuttelu eli prokrastinaatio on hyvin tavallinen, yleisinhimillinen ilmiö. Jokainen vitkuttelee joskus, ja jokaisella on omanlaisensa tehtävät, joihin on vaikea tarttua ja joiden tekemistä herkästi lykkää eteenpäin. Prokrastinaation erottaa laiskudesta se, että laiskuus ei aiheuta kärsimystä. Prokrastinaatio taas nostaa stressiä ja ahdistustasoa.



Pohdinta yhdessä

- Millä keinoin voin madaltaa kynnystä aloittaa opiskelutehtäviä?
- Miten vähentää vitkuttelua?

Tehtävien jakaminen osatehtäviksi ja osatehtävien aikatauluttaminen usein auttaa aloittamisessa. Työskentelyn voi suunnitella edellisenä päivänä ja aloittaa pienestä. 15 minuuttia aktiivista ja häiriötöntä työskentelyä yhden osatehtävän parissa riittää alussa. Positiivisen tapakierteen synnyttäminen on usein avuksi. Tietty vihje muistuttaa työskentelyn aloittamisesta (aikataulussa lukee ”työskentely kirjaston lukusalissa”), suunnitelman noudattaminen luo rutiinin (lähtee samaan aikaan päivästä samaan kirjaston lukusaliin) ja tehtävän edistyminen palkitsee tai antaa luvan palkita itseään.

Yhdessä opiskeleminen

Mentoripari voi tehdä samaan aikaan omia opiskelutehtäviään, ja jo tämä itsessään voi auttaa opiskelutehtävän aloittamisessa, keskittymisessä ja työskentelyn rytmittämisessä. Työskentelemisen väliin voi aikatauluttaa taukoja, jolloin voi samalla vaihtaa mielteitä opiskelutehtävän tekemisestä.

Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen

Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista mentori voi vahvistaa pitkin mentorointia huomaamalla hyvän ja toimivan sekä antamalla positiivista palautetta (ks. tämän oppaan kohta [Huomio vahvuuksiin ja palautetta onnistumisista](#)).



Pohdinta yhdessä

- Missä olen hyvä?
- Mitkä asiat toimivat hyvin?
- Mikä on minulle helppoa?

Mentorin on hyvä opetella antamaan vahvistavaa palautetta ja esittää esimerkkejä huomioistaan:

”Oletko huomannut, että olet hyvä...”

”Tällainen työskentelyhän näyttää toimivan tosi hyvin.”

”Näyttää siltä, että ... on sinulle helppoa.”

”Olet ollut tosi sinnikäs, kun olet kokeillut jo noin monta erilaista tapaa.”

Motivaatio ja sen ylläpitäminen



Pohdinta yhdessä

- Mitkä asiat motivoivat minua?
- Miten ylläpitää motivaatiota haastavina hetkinä?
- Mitkä asiat innostavat ja ovat tärkeitä?

Elämässä on usein asioita, jotka edistävät toimintatapojen muuttamista, mutta myös tekijöitä, jotka estävät tai hidastavat muutoksen tekemistä.



Harjoitus: Arvioi muutoksen edut ja haitat

Piirrä paperille nelikenttä.

Valitse hankala tai ristiriitainen tilanne/asia, ja otsikoi nelikenttä, esim. ”Opiskeluaikataulun tekeminen ja noudattaminen” (edut ja haitat).

Kirjaa tämän jälkeen kuvion vasemmalle puolelle muutoksen tuomat haitat ja oikealle puolelle sen tuomat edut seuraavalla tavalla:

Kahdessa ylemmässä ruudussa pohdit, mitä etuja ja toisaalta mitä haittoja on nykyisessä tavassa toimia tai ajatella.

Kahdessa alemmassa ruudussa pohdit mitä etuja ja mitä haittoja olisi vaihtoehtoisessa tavassa toimia tai ajatella.

Harjoitus Mielenterveystalon verkkosivulla



Opiskeluympäristö tutummaksi

Jos tavoitteena on päästä tauon jälkeen tutuksi opiskelupaikan tiloista, palveluista ja tapahtumista voi ottaa yhdessä selvää tai vieraila niissä yhdessä. Esimerkkejä, kuinka opiskeluympäristöön voi tutustua mentoroinnin aikana:

- Yhdessä lounaalle opiskelijaravintolaan.
- Harrastejärjestöihin tutustuminen.
- Yhteisopiskelutiloihin tutustuminen, omalta tuntuvan työskentelytilan löytyminen.
- Tapahtumiin osallistuminen yhdessä.
- Neuvonta- ja tukipalveluihin tutustuminen sekä tarvittaessa yhteydenotossa kannustaminen.



Haastaviin tilanteisiin valmistautuminen ja harjoittelu

- Esiintymistilanteiden harjoittelu yhdessä.
- Korkeakoulun yhteistiloihin meneminen yhdessä.
- Haastavilta tuntuvan yhteydenoton miettiminen tai harjoittelu yhdessä (esim. yhteydenotto korkeakoulun tukipalveluihin, opintojen ohjaajajukseen tai kurssin lehtoriin).
- Keinojen miettiminen, millä helpottaa jännitystä mennä oman opiskeluryhmän luennoille.

Vertaistuki opiskelijuudessa

Mentoroinnissa olennainen osa on saada vertaistukea opiskelemiseen. Mentorointitapaamisilla voi siis olla varsin arvokasta kaikenlainen arkirupattelu opiskelijan elämästä. Voi olla, että aktorilla ei ole tällä hetkellä opiskelukavereita tai -tuttuja korkeakoulusta, ja mentori toimii tällöin tärkeänä sillanrakentajana opiskelijayhteisöön palaamisessa. Mentoroinnissa voidaan välittää myös niin sanottua hiljaista tietoa opiskelusta. Onhan mentorilla omien opiskelijan ja oppimiskokemusten kautta kertynyt näkemystä ja taitoja opinnoissa selviytymisestä.

Mentoroinnin keskivaihe

Mentoroinnissa alun innostuksen jälkeen tulee usein jossain kohtaa svantovaihe. Silloin tapaamismotivaatio ja sitoutuminen työskentelyyn voivat rakoilla. Tapaamisiin saattaa tulla peruutuksia ja välit pitkittyä. Yhteistyösuhteessa saattaa ilmetä vuorovaikutuksen haasteita ja tavoitteetkin tuntua aktorista jotenkin vääränlaisilta. On aika arvioida, palvelevatko tavoitteet ja mentoroinnissa käytetyt työskentelytavat edelleen nykyisessä tilanteessa.

Tavoitteen tarkistaminen ja suunnitelman selkeyttäminen

Mentoroinnin keskivaiheilla on hyvä pysähtyä tarkistamaan tavoitetta, ja tarvittaessa selkeyttää tai muuttaa sitä. Tavoitteen pilkkominen pienemmiksi osatavoitteiksi on usein hyödyllistä. Jos osoittautuu, että mentoroinnin alussa asetettu tavoite ei näytä toteutuvan, se ei ole epäonnistuminen. Tilannetta tutkittaessa mentorointipari voi huomata asioita, joita onkin saavutettu, vaikka ne eivät olleet alun perin tavoitteena. Se voi johtaa tavoitteen uudelleenmäärittelyyn ja motivaation palautumiseen. Keskivaiheilla voidaan tarkistaa tai laatia suunnitelma mentoroinnin päättymiseen asti: mitä asioita halutaan tehdä vielä ennen kuin mentorointi päättyy.

Jatkuva arviointi ja palautteenanto

Mentorointiin kuuluu ajatus jatkuvasta arvioinnista ja palautteenannosta. Yksinkertaisuudessaan palautteen antaminen on sitä, että aktori sanoo rehellisesti, toimiko jokin kokeiltu asia tai harjoitus, vai ei. Mikä toimii, sitä on yleensä hyvä tehdä lisää. Mikä taas ei toimi, hylätään ja korvataan jollain muulla.

Molemminpuolista avointa palautteenantoa voidaan pitää mentorointisuhdetta huoltavana ja kehittäväenä tekijänä. Ei ole mitenkään perusteltua säästellä palautteen antamista toisen toiminnasta mentoroinnin päätökseen, jolloin toimintatapojen kehittäminen ei enää auta mitään. Jatkuva ja avoin palaute opettaa ja auttaa kehittymään.

Aktorin opinnot eivät mentoroinnista huolimatta ole ehkä edenneet kuin tanssi. Muutosten tekeminen opiskelutapoihin on vaahtavaa ja haasteita varmasti tulee. Yksi mentorin tärkeitä tehtäviä on ylläpitää toivoa haasteita kohdatessa. Kokemus epäonnistumisesta voi tuottaa aktorille toivottomuuden tunteen. Tunteet menevät kuitenkin ohi, kun ajatukset saadaan pois epäonnistumisen kokemuksen ”kelaamisesta” mielessä.

”Vaikka tilanne tuntuu nyt hankalalta, asiat järjestyvät.”

”Olen sinulle tukena, ja tulet selviämään tästä.”



Haastavat tilanteet

Mentoroinnin aloittamisessa osapuolia usein jännittää miten hyvin vuorovaikutus lähtee toimimaan, saako sanottua omat mielipiteensä tai tuleeko kuulluksi ja ymmärretyksi. Lähtökohtana on, että yhteistyö aloitetaan aina avoimena uudelle, ollaan aidosti läsnä ja kuunnellaan toista.

Mentoroinnissa kuten kaikissa ihmissuhteissa, voi kuitenkin ilmetä vuorovaikutuksen haasteita. Hankaluudet on tärkeä ottaa puheeksi, jotta yhteistyötä voidaan kehittää. Mentoroinnin etenemisen haasteiksi voivat muodostua myös sovitusta pelisäännöistä lipsuminen, haluttomuus kokeilla uusia ratkaisuja, liiallinen tukeutuminen mentoriin, elämäntilanteen kriisiytyminen, terveydentilan heikkeneminen tai työskentelyyn vaikuttava haitallinen päihteiden käyttö.

Päihteiden haitallinen käyttö

Opiskelijoiden kokemien päihdehaittojen ja -ongelmien ehkäisemisessä ja niihin puuttumisessa koko korkeakoulu yhteisöllä on tärkeä rooli. Korkeakouluille on luotu pelisäännöt päihteiden käyttöön ja päihdehaittoihin liittyen, ja ne on kirjattu Opiskelijoiden päihdeohjelmaan.

Keskeisinä tavoitteina Opiskelijoiden päihdeohjelmassa ovat opiskelijan opiskelu- ja työkyvyn sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Päihdeongelmat pyritään tunnistamaan varhain, jolloin voidaan ehkäistä käytöstä aiheutuvia haittoja.

Päihdehaittoja voidaan ehkäistä ylläpitämällä kulttuuria, jossa saadaan ja annetaan sosiaalista tukea eikä jätetä ketään yhteisön ulkopuolelle. Avoin päihdekulttuurista keskustelu yhteisössä on myös hyvä keino lisätä ymmärrystä päihteiden käytön vaikutuksista yksilöön ja yhteisöön.

Osa opiskelijoista käyttää päihteitä kielteisten tunteiden kuten stressin, ahdistuksen, ulkopuolisuuden tunteen tai sosiaaliin tilanteisiin liittyvän jännittämisen hallintaan. Tällainen käyttäytymismalli on tärkeä saada katkaistua ottamalla päihteiden haitallinen käyttö puheeksi. Hetkellistä helpotusta tuova päihteiden käyttö vähentää usein kokonaisvaltaista hyvinvointia ja altistaa mielenterveyden häiriöille tai niiden pahenemiselle.

Vinkejä, miten otat puheeksi hankalalta tuntuvan asian aktorin kanssa:

- Ilmaise huolesi asiasta tai tilanteesta.
- Puhu omista havainnoistasi ja siitä, mikä on herättänyt sinussa huolen.
- Perustele, miksi asiasta on tärkeä puhua.
- Kerro konkreettinen esimerkki asiasta.
- Kysy ja kuuntele aktorin näkökulma. ”Miten sinä näet asian/tilanteen?”
- Kysy tarkentavia kysymyksiä.
- Osoita, että olet kuullut aktorin näkemyksen. Voit tehdä yhteenvedon siitä, miten ymmärsit aktorin näkökulman.
- Etsikää yhdessä ratkaisuja, miten voitaisiin toimia jatkossa. ”Mitä tilanteelle voisi mielestäsi tehdä? Mitä olisit valmis kokeilemaan?” Kerro myös omat ajatuksesi ratkaisusta.
- Sopikaa yhdessä, miten toimitte, ja varmista, että teillä on sama käsitys ratkaisusta.

Lue lisää huolen puheeksiottamisesta Kupla-hankkeen korkeakouluille suunnatusta materiaalista [Miten ottaa huoli puheeksi?](#)

Aktorin terveydentilan akuutti heikkeneminen

Takaisin opintoihin -hankkeen kohderyhmään kuuluvat aktorit ovat kokeneet erilaisia mielenterveyden haasteita, ja ovat toipumisessaan siinä vaiheessa, että haluavat palata opintoihinsa. Kaikkien aktoreiden kanssa on käyty keskustelua opintoihin paluun ja mentorointiin osallistumisen oikea-aikaisuudesta ennen mentoroinnissa aloittamista. Mentorointiprosessin aikana aktorin elämäntilanteessa tai terveydentilassa voi tapahtua kuitenkin äkillisiäkin muutoksia. Usein näillä muutoksilla ei ole yhteyttä käynnissä olevaan mentorointiprosessiin, vaikka mentori saattaa herkästi lähteä tekemään tulkintaa syy-seuraussuhteista.

Tietyt mielenterveyden häiriöiden oireet saattavat tulla esiin mentorointitapaamisissa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi voimakkaan ahdistuksen aiheuttama paniikki-kohtaus, psykoosisairauteen liittyvät eriskummalliset ajatukset tai pelot tai mihin tahansa häiriöön liittyvästä itsetuhoisista teoista, ajatuksista tai puheista. On tärkeää, että aktorin oireita ei säikähdä vaan pyrkii pysymään tilanteessa itse rauhallisena.

Paniikkikohtaus

Paniikkikohtaus voi alkaa yhtäkkiä kuin tyhjästä ja kehittyä nopeasti pako-kauhunolaiseen tunteeseen. Paniikkikohtaus on erittäin epämiellyttävä ja jopa pelottava kokemus. Kohtauksen taustalla vaikuttavat henkilön ajatukset ja tilanteesta tehdyt tulkinnat. Paniikkikohtaus saavuttaa huippunsa noin kymmenessä minuutissa ja kestää yleensä alle puoli tuntia. Paniikkikohtauksen oireet ovat usein vahvasti fyysisiä: voi olla vaikea hengittää, tunnetta kuristumisesta, hikoamista, huimausta, pyörtymisen tunnetta, jopa rintakipua. Paniikkikohtauksessa saattaa tulla tunne siitä, että olisi sekoamassa tai pelätä kuolevansa. Fyysisten oireiden havaitseminen usein kiihdyttää entisestään tuntemuksia, kun henkilö tulkitsee tuntemuksiaan ja hätäntyy niistä.

Paniikkikohtauksen saaneen kanssa on hyvä puhua rauhallisesti ja kertoa hänelle, että hänellä saattaa olla paniikkikohtaus, joka ei ole vaarallinen ja menee ohi. Kerro hänelle, että olet hänen kanssaan etkä jätä häntä yksin. Auta paniikkikohtauksen saanut turvalliseen paikkaan pois ihmisten keskeltä ja kerro, että hän on turvassa. Voit kysyä häneltä hänen tuntemuksistaan; miltä tuntuu jaloissa, miltä käsissä tai päässä tai pyrkiä siirtämään hänen huomionsa ympäristöön pyytämällä häntä luettelemaan huoneessa olevia tavaroita, kuvailemaan maisemaa ikkunasta tai etsimään huoneesta tietyn värisiä tavaroita. Toisilla keskittyminen rauhalliseen hengittämiseen auttaa, toisilla hengityksen seuraaminen tuntuu pahentavan tilaa.

Jos aktori kertoo sinulle etukäteen, että hänellä on todettu paniikkihäiriö tai että hänellä on joskus ollut paniikkikohtauksia, joiden hän pelkää uusiutuvan esimerkiksi korkeakouluympäristössä tai opiskelutilanteissa, voitte keskustella ja sopia ennakkoon, mitä aktori toivoisi sinun tekevän, jos hän saa paniikkikohtauksen.

Lisätietoa aiheesta voit lukea esimerkiksi Mielenterveystalon

[Paniikin omahoito -sivulta](#) tai [Ahdistuneisuus-osiosta](#).

Tustustu!

Mielenterveystalon aikuisten osiosta löytyy tietoa mielen terveyden häiriöistä, itsearviointilomakkeita, työkaluja oma-apuun sekä ohjeita avun hakemiseen.

[Aikuisten mielen terveystalo](#)

Psykoottisuus

Psykoottisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan psykoosissa olevan henkilön havaittavissa olevia oireita. Psykoottisessa tilassa henkilön ajattelussa, tunne-elämässä ja käyttäytymisessä ilmenee vakavia häiriöitä, ja henkilön kosketus ulkoiseen todellisuuteen on heikentynyt. Psykoosi voi liittyä useampaan eri sairauteen kuten skitsofreniaan, psykoottiseen masennukseen tai kaksisuuntaisen mielialahäiriön mania- tai masennusvaiheeseen. Lisäksi pähteiden käyttö voi laukaista päihdepsykoosin.

Käyttäytymisen, tunne-elämän ja ajattelun piirteitä, jotka antavat viitteitä mahdollisesta psykoositilasta ovat ajattelun sekavuus ja epäloogisuus, aistiharhat (kuten näkö-, kuulo- ja hajuharhat), kummalliset uskomukset, joiden todellisuudesta henkilö on vakuuttunut, muutokset käyttäytymisessä (esimerkiksi itsekseen naureskelu tai itsekseen puhuminen), huomattavat vaikeudet keskustella ja toimia vuorovaikutustilanteissa sekä hidastunut tai normaalia nopeampi ajatuksen juoksu. Usein psykoottisia oireita kokeva pyrkii eristäytymään ja salaamaan oireitaan.

Psykoosissa olevan mielen valtaa kaaos. Henkilö saattaa tiedostaa tilansa itse tai olla täysin sairaudentunnoton. Sinusta kummalliselta kuulostava uskomus on hänen kokemusmaailmassaan täyttä totta, mikä voi olla hänelle hyvin hämmäntävää tai pelottavaa.

Jos epäilet henkilön olevan psykoottinen, on oma rauhallisuutesi tärkeässä asemassa. Unohda tavoitteellinen työskentely ja kysy, mistä henkilön mielestä olisi tärkeää puhua. Kuuntele häntä, mutta älä mene mukaan henkilön realiteettien vastaisiin ajatuksiin ja puheisiin äläkä vahvista niitä. Väittely ajatusten paikkansapitävydestä ei myöskään ole paikallaan. Henkilölle voi sanoa esimerkiksi, että hänen kertomansa kuulostaa hyvin epätodennäköiseltä. Kysy henkilöltä, miten voisit häntä auttaa.

Mahdollisesti psykoosissa olevan henkilön kanssa keskustelussa tavoitteeksi voi ottaa selvittää, onko hänellä olemassa hoitokontaktia lääkäriin tai muuhun työntekijään, ja onko hän puhunut heidän kanssaan asioista, joista hän kertoi sinulle. Rohkaise häntä avun hakemiseen ja kysy, voisitko olla siinä jotenkin hänen avukseen. Voit myös kysyä, onko lähipiirissä joku, johon olisi hyvä ottaa yhteyttä ja kertoa tilanteesta (esimerkiksi koetuista peloista, harha-aistimuksista tai vaikeuksista keskittyä keskustelemaan tai opiskelemaan).

Psykoosi lisää itsetuhoisen käyttäytymisen riskiä. Jos mahdollista, varmista häneltä, ettei hänellä ole niin paha olla, että hän haluaisi vahingoittaa itseään. Seuraavassa kohdassa käsitellään itsetuhoisuutta ja siitä keskustelemista tarkemmin.

Psykoosista voit lukea lisää Mielenterveyshallon [Psykoosi-osiosta](#).

Itsetuhoisuus

Itsetuhoisuus voi liittyä moneen mielenterveyden häiriöön, elämänvaikeuksiin, kriisitilanteisiin, suuriin pettymyksiin tai äkillisiin muutoksiin. Keskusteluissa voi tulla esiin monenlaista itsetuhoisuutta: itsetuhoisia ajatuksia, epäsuoraa itseä vahingoittavaa käyttäytymistä tai suoranaista itsensä vahingoittamista. Viitteet mihin tahansa edellä mainituista tulee ottaa aina vakavasti ja aiheesta tulee kysyä lisäkysymyksiä. Seuraavaan on koottu yksityiskohtainen ohjeistus itsetuhoisen kanssa keskustelemisen tueksi, sillä aihe voi saada kokeneemmankin auttajan hätäntymään.

Keskusteluavun antaminen itsemurhaa harkitsevalle ja akuutin itsemurhavaaran arviointi

Jos mentorilla herää huoli tai ajatus itsemurhariskistä:

- Ota kaikki itsetuhoiset ajatukset ja itsemurhaan liittyvät viittaukset vakavasti.
- Kysy rohkeasti, onko henkilöllä itsemurha-ajatuksia. Esimerkiksi: ”Onko sinulla itsemurha-ajatuksia?”
- Muista rauhallisuus ja kiireetön kohtaaminen. Luo turvallinen ilmapiiri asiasta puhumiselle.
- Ole oma itsesi – se riittää.

Itsemurhasta puhuminen ei vahingoita ihmistä tai tee itsetuhoiseksi. Päinvastoin asiasta puhuminen antaa mahdollisuuden katkaista itsemurha-ajatusten kierteen.

Henkilön itsemurhavaaraa kasvattavat mm. seuraavat asiat:

- hänellä on valmis suunnitelma itsemurhan tekemisestä
- hän on hankkinut välineen/välineitä itsemurhan toteuttamiseksi
- hän on asettanut ajankohdan itsemurhalle
- hän käyttää runsaasti päihteitä (laskee estoja teolle)
- hän on aiemmin yrittänyt itsemurhaa
- hänen läheisensä (ystävä, perheenjäsen, opiskelukaveri) on tehnyt itsemurhan.

Ohjeistus itsemurha-ajatuksista keskustelemiseen:

- Pyydä henkilöä kertomaan tunteistaan ja ajatuksistaan.
- Kerro, että olet häntä varten ja kuuntelet.
- Pysy rauhallisena ja pyri lisäämään hänen turvallisuudentunnettaan.
- Kuuntele ymmärtääksesi, älä vastataksesi.
- Ota kuvatut tunteet todesta, ettei toinen koe tunteidensa tulevan mitätöidyksi.
- Anna henkilön puhua syistä, miksi hän haluaisi kuolla, kysy esimerkiksi ”Mikä saa sinut ajattelemaan itsemurhaa ratkaisuna?”
- Muistuta häntä siitä, että itsemurha ei ole ainoa vaihtoehto ja että hän voi saada apua.
- Kysy häneltä syitä elää, pienimpiäkin.
- Kysy, mikä häntä on aiemmin auttanut pääsemään yli itsetuhoisista ajatuksista.
- Kysy, onko hänellä joku, joka voisi tulla hänen luokseen tai jonka luokse hän voisi mennä, ettei hänen tarvitsisi olla nyt yksin.
- Jos henkilöllä on hoitosuhde, rohkaise häntä ottamaan yhteyttä hoitavaan tahoon ja kertomaan itsemurha-ajatuksistaan.
- Kerro, että hän voi soittaa 24/7 valtakunnalliseen kriisipuhelimeen **09 2525 0111**.
- Rohkaise häntä hakemaan apua terveyskeskuksesta, työ- tai opiskelijaterveydenhuollosta tai psykiatrian päivystyksestä.

Kuuntele
sinua

Jos arvioit itsemurhariskin korkeaksi:

Kerro hänelle, että haluat auttaa häntä saamaan apua. Pyydä, että mietitte yhdessä, mikä häntä nyt voisi auttaa, ettei hän päätyisi tekemään itsemurhaa.

Kysy olisiko hänellä joku läheinen, johon hän voisi nyt turvautua ja kertoa tilanteestaan. Selvitä, voisiko joku tulla hänen luokseen tai voisiko hän mennä jonkun läheisensä luokse.

Rohkaise häntä soittamaan itselleen apua yleisestä hätänumerosta tai sairaalan päivystyksestä. Ole hänen tukenaan soiton aikana. Jos mahdollista, ole hänen tukenaan, kunnes hän saa jonkun toisen tuekseen.

Jos joku on mielestäsi akuutissa itsemurhavaarassa, apua tarvitaan välittömästi:

- Soita hätäkeskukseen 112. He neuvovat ja ohjaavat avun saamisessa.
- Varmista, ettei apua tarvitseva jää yksin. Odottakaa jatko-ohjeita turvallisessa paikassa.
- Pyri poistamaan ympäristöstä välineet, joilla henkilö voi tehdä itsemurhan, kuten lääkkeet, aseet ja köydet.
- Pysy itsetuhoisen henkilön luona, kunnes apu saapuu paikalle.

Aina itsemurha-ajatuksista käydyn keskustelun jälkeen, ota yhteyttä mentoroinnista vastaavaan työntekijään keskustelun herättämien tunteiden ja ajatusten purkamista varten. Läheltä piti -tilanteessa auttajana ollut voi tarvita myös kriisiapua.

Tarvittaessa valtakunnallinen kriisipuhelin palvelee 24/7 myös sinua numerossa **09 2525 0111**.



Lue aiheesta sivustolta [Mitä kuuluu.](#)

Mentoroinnin päättäminen

Mentorointiyhteistyö päättyy useimmiten yhdessä sovittuun päättymisajan-kohtaan. Toki mentoroinnin voi lopettaa myös aiemmin, jos mentoroitava katsoo saavuttaneensa tavoitteensa eikä hän koe enää tarvitsevansa säännöllistä yhteydenpitoa. Mentoroinnin asianmukainen päättäminen on yhtä tärkeää kuin prosessin huolellinen aloituskin.

Keskeisiä asioita mentoroinnin päättämisessä ovat:

- prosessin arviointi
- vastavuoroinen palautteenanto
- mahdollisesta jatkoyhteydenpidosta sopiminen



Prosessin arviointi

Kun mentorointi päättyy, on hyvä palauttaa mieleen ja pohtia:

Mistä matkamme alkoi? Mistä lähdimme liikkeelle? Mitä matkan aikana tapahtui? Mitä tiedän nyt, jota en ennen tätä prosessia tiennyt? Vastasiko matka odotuksia, vai päädyimmekö jonnekin muualle, kuin minne alun perin tähtäsimme? Mitä sain? Mitä vien mukani tästä kaikesta tulevaisuuteen? Sainko jotain, mitä en osannut odottaa?

Kysymykset löydät täytettävänä työkirjasivuina

HY:n [Mentoroinnin työkirjasta](#) s. 47–49.

Palautteen antaminen ja kiittäminen

Mentoroinnin päätöskeskustelussa keskiöön tulee nostaa myönteisen palautteen antaminen erityisesti aktorin kehityksestä ja oppimisesta. Kehittämiskohdat tulee nostaa esiin mentoroinnin kuluessa, jotta tarvittavat muutokset voidaan tehdä mentoroinnin aikana. Niiden käsittely päätöskeskustelussa ei ole kovin hedelmällistä. Mentori voi kertoa ja kiittää päättymisen yhteydessä myös omista oppimiskokemuksistaan.

Mieti viimeisen tapaamisen palautteenantoa varten vähintään yksi selkeä esimerkki, joka kuvaa jotain aktorin onnistumista tai oivallusta mentoroinnin aikana tai tuo esiin jokin aktorin vahvuuksista konkreettisen esimerkin avulla.



Hyvinvoiva mentori

Vertaismentoreiden tuki ja työnohjaus

Mentorointia koordinoivan tahon on tärkeää huolehtia vertaismentoreiden jaksamisesta. Mentoreiksi hakeutuvia, samoin kuin monia auttamistyön ammatteissa toimivia, yhdistää vahva empaattisuus sekä toiminta toisten ihmisten hyväksi. Kun kohtaa ja jakaa toistuvasti toisen emotionaalisesti raskaita ja haastavia kokemuksia tai elämäntilanteita, syntyy myötätuntostressiä.

Mentorointiin liittyvistä keskusteluista ja asioista tulee pystyä irtautumaan ja palautumaan mentorointitapaamisten välillä. Jos keskustelut ja niistä heränneet tunteet jäävät pyörimään mieleen pitkäksi aikaa, voi se johtaa myötätuntuupumukseen. Kuormittuneisuus mentorointisuhteessa voi alkaa vaikuttaa mentorin maailmankuvaan ja käsitykseen ihmisistä muuttaen hänen ajatusiaan aktorista ja tämän tilanteesta kyynisemmäksi. Purkukeskustelut ovat työnohjausten ohella tärkeä osa mentorin henkisen hyvinvoinnin suojelua ja ylläpitämistä.

Purkukeskustelut jaksamisen tukena

Purkukeskustelu on lyhyt keskustelu, jossa käydään mentoroinnista vastaavan työntekijän kanssa läpi, mitä tunteita herättävässä kohtaamisessa aktorin kanssa tapahtui. Purkukeskustelussa mentori saa kertoa kohtaamisen herättämistä ajatuksista ja tunteista vapaasti. Tavoitteena on, että mentori pystyy päästämään kohtaamisessa heränneistä tunteista ja ajatuksista keskustelun päättyessä irti. Purkukeskustelussa ei ole tarkoitus arvioida mentorin toimintaa tilanteessa aktorin kanssa tai antaa neuvoja, miten tilanteessa ”olisi pitänyt” toimia vaan ajatuksena on, että mentoroinnista vastaava työntekijä auttaa mentoria koetun jäsentämisessä ja lopulta mentorin roolissa olemisen katkaisemisessa.

Ammattilaisen tuki

Mentoroinnista vastuussa oleva ammattilainen on mentorin ja aktorin käytävissä koko mentoroinnin ajan. Hän on luottamuksellisen mentorointisuhteen ”kolmas osapuoli” silloin, kun jompikumpi osapuoli tai pari yhdessä tarvitsee apua mentoroinnissa esiin tulleissa haasteissa. Mentoritoiminnasta vastaavan kanssa on tärkeä puhua myös silloin, kun jokin mentoroinnin tilanne herättää mentorissa voimakkaita tunteita tai suurta huolta aktorista.

Mentoritoiminnasta vastaavalta työntekijältä voi saada myös vinkkejä materiaaleihin, harjoituksiin tai apuvälineisiin, kun niille ilmenee tarvetta mentoroinnissa. Tietoa ja vinkkejä löytyy lähdekriittisesti googlaamalla, mutta on täysin ok myös pyytää ammattilaiselta neuvoa. Oikeaa toimintatapaa etsiessä tai mentorin roolia pohtiessa voi vertaisten ohella tukeutua myös työntekijään.

Ryhmätyönohjukset

Vertaismentoreiden ulkopuolinen, riippumaton ryhmätyönohjaus on nähty Takaisin opintoihin -hankkeessa tärkeänä mentoreiden oman osaamisensa kehittämässä. Ryhmätyönohjaus on myös nykyään melko yleinen käytäntö vapaaehtoistyötä toteuttavissa organisaatioissa. Mentorointikeskustelut ja aktoreiden tarinat herättävät mentoreissa tunteita. Tunteiden herääminen on osoitus siitä, että asia on koskettanut. Omien tunteiden havainnointi, nimeäminen, tutkiminen ja kirjaaminen ylös mahdollistavat tunteiden käsittelemisen myöhemmin työnohjauksessa.

Ryhmätyönohjukset kahdesti mentorointiprosessin aikana ovat kiinteä osa mentorointiin osallistumisen kokonaisuutta. Niiden avulla mentorina toimiva opiskelija pääsee tutustumaan mm. auttamis- ja terapiatyöhön työelämässä kuuluvaan oman työn reflektointiin ja kehittämisen työvälineeseen jo opiskeluaikanaan.



Vertaismentoreiden vertaistuki

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat kokevat usein tärkeäksi ja hyödylliseksi kokemusten jakamisen toisten vapaaehtoisten kanssa. Nimenomaan vertaistuellisella keskustelulla koetaan olevan aivan oma paikkansa kokemusten jakamisessa, ilmiöiden tutkimisessa, ongelmien ratkaisemisessa ja jaksamisen tukemisessa.

Hankkeen mentorikoulutuksessa on kerrottu vertaistuen hyödyistä ja vapaaehtoisten vertaistuen kokemuksista. Samalla koulutuksessa kannustetaan mentoreita luomaan jokin keskusteluryhmä keskinäistä yhteydenpitoa varten. Osa mentoreista hyötyy myös koulutuksessa sovitusta vertaisyhteydenotoista sovitun parin kanssa. Pariyhteydenotot täydentävät ryhmätyönohjausta ja mahdollistavat syvemmät, refleктоivat keskustelut.

Lähteet

Cauffman Louis (2017): Ratkaisukeskeinen coaching.

Doran George T. (1981): There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Verkkolähde (pdf).

Heikkinen H. L. T. & Tynjälä P. & Jokinen H. (2012): Vermen teoreettisen perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Heikkinen Hannu L. T. & Jokinen Hannu & Markkanen Ilona & Tynjälä Päivi (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla.

Kanniainen Minna-Roosa & Nylund Jaana & Kupias Päivi (2017): Mentoroinnin työkirja, Helsingin yliopisto. Verkkolähde (pdf).

Korhonen Vesa & Toom Auli (2017): Opintoihin kiinnittymisen ja hyvinvoinnin yhteyksien tunnistaminen sekä pedagogisen hyvinvoinnin tukeminen korkeakoulun opetusyhteisössä. Verkkolähde.

Kuure Tapio (2015): Sosiaalisen vahvistamisen määrittely ja asema nuorten hyvinvoinnin palvelujärjestelmässä. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Verkkolähde (pdf).

Motivoiva toimintatapa / motivoiva haastattelu. Salo-Chydenius Sisko (2017). Päihdelinkki. A-klinikkasäätiö. Verkkolähde.

Muutoksen vaihemalli. Motivointi muutokseen – Muutoksen vaiheet ja toimintatavat. Päihdelinkki. Verkkolähde.

Nyyti ry (2015). Verkkokysely opiskelijoille keinoista vähentää yksinäisyyttä.

Nyyti ry (2016). Verkkokysely opiskelijoille keinoista tukea mielen hyvinvointia vertais- ja vapaaehtoistoiminnalla.

Oksanen Jukka (2014): Motivointi työvälineenä.

Pakkala Kati & Ström Kristina (2018): Ope valmentaa – onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan.

Pessi Anne Birgitta & Martela Frank (2017): Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Myötätunnon mullistava voima.

Positiivinen mieleninterveys. THL. Verkkolähde.

Puheeksiotto-opas korkeakouluille. Kupla-hanke. Verkkolähde.

Riihonen Riikka & Koskinen Minna (2020): Kuinka kiukku kesytetään? Lapsen aggressiokasvatus.

Sandberg, Erja (2019): Positiivinen pedagogiikka painottaa lasten ja nuorten vahvuuksia - Rakenna minut vahvaksi! Verkkolähde.

Voimaa opiskeluun – otetta ohjaukseen. Voimaa opiskeluun -hankkeen loppujulkaisu 2020. Toim. Ärling Mertsä. Verkkolähde.



Takaisin opintoihin

Vertaismentorina korkeakoulussa – Mentorin opas perehdyttää lukijansa mentoroinnin periaatteiden lisäksi tasavertaisen ja arvostavan kohtaamisen lähtökohtiin. Takaisin opintoihin -hankkeen vertaismentorointi rakentuu toipumisorientaation viitekehkeykseen. Opas sisältää käytännönläheisiä esimerkkejä ratkaisukeskeisistä kysymyksistä, joilla vaihtaa näkökulmaa sekä konkreettisia harjoituksia ja vinkkejä vertaismentorina toimimisen tueksi. Oppaan sekä vertaismentorikoulutusten tavoitteena on antaa tarvittavat tiedot sekä rohkaisu korkeakouluopiskelijalle toimia vertaistukena toiselle opiskelijalle.



Sosiaali- ja terveysministeriö
tukee Veikkauksen tuotoilla

www.takaisinopintoihin.fi