

# **Hankepiloteista pysyväksi toiminnaksi: Myötätuntomentoroinnin juurruttaminen korkeakoulukentälle**

Teksti: Sini Forssell, asiantuntija, Myötätuntoa korkeakouluihin -hanke

Nyyti ry:n koordinoimassa Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeessa (2019-2022) kehitettiin koulutus- ja vertaistoimintamalleja myötätuntoisemman toimintakulttuurin edistämiseksi korkeakouluissa. Hankkeen päättyessä on hyvä hetki tarkastella, mitä toiminnasta jää elämään myös hankkeen jälkeen, niin hankeorganisaatioissa kuin sen ulkopuolella, ja miten olemme hankkeen aikana edistäneet tätä hyvien käytäntöjen juurtumista.

Tässä kirjoituksessa kuvaan, millä tavoilla olemme lähteneet juurruttamaan yhtä hankkeessa kehitettyä toimintamallia, myötätuntomentorointia, korkeakoulukentälle ja omaan organisaatioomme. Tarkastelen juurruttamista Halosen (2017) esittelemän 4V (viesti, varioi, valtavirtaista, vakiinnuta) -kehikon kautta.

## **Mitä myötätuntomentorointi on?**

Myötätuntomentorointiryhmissä opiskelijat tutustuvat yhdessä myötätunnon ja itsemyötätunnon rooliin elämässä, opinnoissa ja opiskeluyhteisöissä, sekä vahvistavat myötätuntotaitojaan erilaisin harjoittein. Ryhmiä ohjaavat tehtävään perehdytyksen saaneet opiskelijat, ja ryhmät kokoontuvat noin kuusi kertaa.

Myötätuntomentorointi tarjoaa korkeakouluille myötätuntoisempaa toimintakulttuuria ja yhteisöllisyyttä vahvistavan, opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelu- ja työelämätaitoja tukevan toimintamallin. Myötätuntomentorointiryhmää ohjaavalle opiskelijalle toiminta tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa myönteisesti omaan opiskeluyhteisöönsä, saada opintopisteitä ja mahdollisesti tilaisuuden suorittaa opintoihin kuuluva opetusharjoittelujakso.

## **Toimintamallin kehittäminen ja variointi pilottiyliopistossa**

Myötätuntoa korkeakouluihin -hankkeen asiantuntija kehitti ja pilotoi myötätuntomentorointia hankkeen aikana kolmella pilottikierröksellä hankkeen yhteistyöyliopistossa, Jyväskylän yliopistossa. Ennen ensimmäistä pilottia viestinnässä painottui suunnitellun toiminnan esittely yhteistyöyliopiston henkilöstölle ja opiskelijoille, sekä yleisemmin myötätunnon merkitystä korkeakouluissa käsittelevät luennot, työpajat ja someviestintä.

Ensimmäisen, toimintamallin peruskonseptia testaavan pilotointikierröksen jälkeen lähdimme varioimaan toimintamallia eli kokeilemaan ja kehittämään sitä yhdessä hankkeen kotiorganisaation

ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Kutsuimme hankkeen asiantuntijan työpariksi yhteistyöyliopiston henkilöstön jäseniä, jotka toivat arvokasta osaamista toiminnan kehittämiseen ja näkemystä siitä, miten toimintamalli parhaiten sopisi yliopiston toimintaan. Samalla toimintamalliin liittyvää osaamista juurtui pilottiyliopistoon.

Etsimme hankkeen aikana pilottiyliopistosta sopivia rakenteita, kuten opintokokonaisuuksia, johon myötätuntomentorointi voisi sisältöjensä ja työskentelytapojensa puolesta sopia opinnollistettavaksi. Kolmas pilottikierron toteutettiin yhteistyössä Aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot (APO) -opintokokonaisuuden kanssa, yhtenä APO-opiskelijoiden teemaryhmänä ja opetusharjoittelun rakenteena. Tämä kokeilu mentorin tehtävän vahvemman yhdistämisestä tiettyyn opintokokonaisuuteen osoittautui myös toimivaksi. Korkeakoulun näkökulmasta tämä on kevyempi tapa hakea myötätuntomentoreita kuin avoin korkeakoulun laajuinen haku, ja tarjoaa antoisan opetusharjoittelupaikan opiskelijalle.

Saimme yhteistyöyliopistossa toteutetuista piloteista erittäin myönteisiä kokemuksia. Hankkeen viestinnässä nostimme tässä vaiheessa esille näitä kokemuksia, muun muassa osallistujapalautteista koostettujen infograafien ja myötätuntomentoroinnin videon avulla. Videolla myötätuntomentorointiin osallistuneet opiskelijat kertoivat kokemuksistaan. Esittelimme myötätuntomentoroinnin toimintamallia korkeakoulutoimijoille erilaisissa tapahtumissa ja kirjoitimme toimintamallista artikkelin Yliopistopedagogiikka-lehteen. Nämä viestinnälliset avaukset pohjustivat osaltaan juurruttamisen seuraavaa vaihetta, toiminnan valtavirtaistamista eli viemistä laajemmin korkeakoulukentälle.

## **Valtavirtaistamista tiedon ja tuen kautta**

Hankkeen pilottien jälkeen lähdimme viemään myötätuntomentorointia eteenpäin korkeakouluissa omatoimisesti toteutettavana toimintamallina. Näin toimintamallilla on edellytykset skaalautua laajempaan käyttöön. Olemme tukeneet toimintamallin käyttöönottoa oppaan ja starttikoulutusten kautta, fasilitoimalla myötätuntomentorointia omissa korkeakouluissa toteuttavien toimijoiden yhteistä oppimisverkostoa, sekä tukemalla korkeakoulujen ensimmäisiä myötätuntomentoroinnin pilotteja kumppanuusmallin kautta.

## **Opas**

Hankkeen pilottien jälkeen kirjoitimme oppaan myötätuntomentoroinnin toteuttamiseen. Oppaaseen sisältyy toiminnan järjestäjälle suunnattu osio, ryhmiä ohjaaville myötätuntomentoreille suunnattu osio sekä tapaamiskertojen rungot ja materiaalit. Toiminnan järjestäjälle suunnatussa osiossa kuvataan vaihe vaiheelta myötätuntomentoroinnin toteuttamista omassa korkeakoulussa: koordinointi- ja markkinointityötä sekä mentoreiden hakua, perehdyttämistä ja tukemista tehtävässään. Myötätuntomentorille suunnatussa osiossa kuvataan mentorin roolia ja ryhmänohjauksen hyviä käytäntöjä. Tapaamiskertojen sisältöä kuvaava osio sisältää ryhmien eri tapaamiskertojen suunnitelmat, harjoitteet, pohdintatehtävät ja teoreettista pohjaa kunkin tapaamiskerran sisällölle. Lisäksi oppaan liitteinä on erilaisia valmiita pohjia viestinnälle ja toiminnalle, esimerkiksi markkinointiviestien pohjia ja perehdytysten runkoehdotuksia. Vaikka kannustamme toimintamallin mukauttamiseen kunkin toimijan tarpeisiin

sopivaksi, olemme pyrkineet oppaan laatimisessa ehdotettujen toimintatapojen riittävän yksityiskohtaiseen kuvaukseen, jotta oppaasta olisi mahdollisimman paljon käytännön hyötyä. Olemmekin saaneet paljon myönteistä palautetta oppaan kattavuudesta ja käytännölläheisyydestä.

## **Koulutukset ja verkosto**

Hankkeen aikana kehitimme ja pilotoimme myös myötätuntomentoroinnin starttikoulutuksen korkeakoulujen henkilöstölle. Koulutus antaa eväät myötätuntomentoroinnin käynnistämiseen omassa korkeakoulussa sekä myötätuntomentoreiden perehdyttämiseen ja tukemiseen tehtävässään.

Hankkeen edetessä juurruttavassa viestinnässä on painottunut myötätuntomentoroinnin toimintamallin, koulutusten ja kumppanuushakujen markkinointi. Olemme markkinoineet koulutuksia Nyytin uutiskirjeen sekä sosiaalisen median kanavien ja ryhmien kautta, ja pyytäneet korkeakoulujen viestintäyksiköiden apua koulutusmainosten eteenpäin viemisessä omassa kanavissaan. Myös YTHS markkinoi koulutusta aktiivisesti korkeakoulutoimijoille.

Tätä kirjoittaessa olemme järjestäneet koulutuksia neljä kertaa. Koulutuksiin on osallistunut yli 80 korkeakoulujen henkilöstön jäsentä 19 eri korkeakoulusta. Olemme järjestäneet koulutuksia niin avoimina valtakunnallisina koulutuksina kuin kohdennettuina tilauskoulutuksina.

Koulutukset koostuvat kahdesta kolmen tunnin koulutuspäivästä, joissa tutustutaan myötätuntoon ja sen hyötyihin korkeakoulukontekstissa, myötätuntomentoroinnin toimintamalliin ja siitä saatuihin kokemuksiin, toiminnan käytännön järjestämiseen, sekä myötätuntomentoreiden hakuun, perehdyttämiseen ja tukemiseen tehtävässään. Koulutuksessa on myös vierailut myötätuntomentorointia omassa korkeakoulussa toteuttanutta henkilöstöä kertomassa kokemuksistaan.

Koulutukseen kuuluu myös kokemuksellista oppimista myötätuntoharjoitteiden kokeilun kautta sekä pienryhmäkeskusteluja. Toisena koulutuspäivänä lähdetään myös suunnittelemaan myötätuntomentoroinnin toteuttamista omassa korkeakoulussa, mahdollisuuksien mukaan korkeakoulukohtaisissa pienryhmissä. Ajatuksena on, että jo koulutuksen aikana on mahdollista verkostoitua oman korkeakoulun muiden edustajien kanssa ja saada alkusysäys toiminnan toteuttamiselle. Koulutusta markkinoitaessa kannustetaankin kutsumaan myös kollegoita mukaan, jotta saadaan laajempaa osallistujapohjaa kustakin korkeakoulusta ja näin vahvempia edellytyksiä viedä siellä toimintamallia eteenpäin. Saamamme palautteen mukaan koulutus on antanut hyvän yleiskäsityksen myötätuntomentoroinnin toteutuksesta, motivoinut toiminnan käynnistämiseen ja tuonut yhteen aiheesta kiinnostuneita saman korkeakoulun henkilöstön jäseniä.

Jo ensimmäisessä henkilöstökoulutuksessa havaitsimme, miten arvokasta verkostoituminen ja ajatusten vaihto osallistujille oli. Kyselimmekin koulutuksen jälkeen kiinnostusta jatkotapaamisiin, jossa voidaan jakaa kokemuksia ja oppeja myötätuntomentoroinnin toteuttamisesta. Verkosto on

tavannut ensimmäisen vuoden aikana kolme kertaa ja saanut uusia jäseniä niin, että tapaamisiin on osallistunut kahdeksan eri korkeakoulun edustajia. Tapaamisissa verkoston jäsenet ovat käyneet avointa keskustelua myötätuntomentoroinnin onnistumisista ja epäonnistumisista, sparrailleet toinen toisiaan erilaisissa haasteissa ja jakaneet vinkkejä hyvistä toimintatavoista.

## **Toimintamallin vakiinnuttaminen**

Hankkeen käydessä kohti loppuaan Nyytiin saatiin mahdollisuus pysyvän mentorointitoimintaan keskittyvän asiantuntijan tehtävän perustamisen ja näin myötätuntomentoroinnin kouluttamisen ja implementoinnin tuen vahvan juurtumisen omaan organisaatioomme. Jatkossa Nyytin mentoroinnin asiantuntija toteuttaa myötätuntomentoroinnin koulutuksia, koordinoi verkostoa ja toteuttaa kohdennettuja kumppanuusprojekteja, sekä vastaa toiminnan kokonaiskoordinoinnista ja jatkokehittämisestä

Kumppanuusprojektien tarkoituksena on myötätuntomentoroinnin pilotointi ja juurruttaminen opiskeluyhteisöön tiiviissä yhteistyössä Nyytin ja korkeakoulun kesken. Korkeakoulu vastaa toiminnan pääasiallisesta koordinoinnista ja toteuttamisesta. Nyytin roolina on tukea toimintaa konsultoiden ja sparraillen, sekä osallistua mentoreiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Nyyti toimii siis kumppanuusprojekteissa korkeakoulun tukena läpi pilotoinnin kaaren; aina valmistelusta ja suunnittelusta varsinaisen toteuttamisen kautta arviointiin ja juurruttamiseen saakka.

## **Lopuksi**

Myötätuntomentorointi on jäänyt vakituiseksi toimintamalliksi hankkeen pilottiyliopistoon, Jyväskylän yliopistoon. Tätä kirjoittaessa myötätuntomentorointia on järjestetty myös ainakin kahdessa muussa korkeakoulussa, ja pilotteja on suunnitteilla useassa muussakin korkeakoulussa. Korkeakouluilla on myös mahdollisuus muokata toimintaa omannäköiseksi tai poimia toimintamallista osia johonkin olemassa olevaan toimintaan. Olemmekin kuulleet esimerkkejä siitä, miten myötätuntomentoroinnin materiaaleja hyödynnetäänkin myös muussa korkeakoulujen opetus-, hyvinvointi- ja vertaistoiminnassa. Toimintamallin variointi ja valtavirtaistuminen siis jatkuu, ja olemme iloisia siitä, miten eri toimijat ovat hyödyntäneet myötätuntomentoroinnin sisältöjä ja filosofiaa omiin tarpeisiinsa ja toimintaympäristöönsä soveltaen.

Lähde: Halonen, K. (2017). Juurruttamisen 4 V:tä : viesti, varioi, valtavirtaista, vakiinnuta. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisut, <https://www.theseus.fi/handle/10024/139371>