

Onko mentori pelkkä hiljaisen tiedon lähde?

26.5.2026

Mentoroinnin konteksti ja tavoitteet

Mentorointi on antiikin Kreikan kisälli-oppipoika -oppimismenetelmän pohjalta kehittynyt kokeneemman mentorin ja työelämään siirtymässä olevan mentoroitavan (aktori) välinen luottamuksellinen suhde hiljaisen työelämätiedon ja käytännön kokemusten siirtoon. SEAMKilla pyörii vuosittain mentorointiohjelma, johon kiinnostuneilla opiskelijoilla on mahdollista hakeutua. Olin aikaisemmin kuullut aiheesta vain vähän, mutta ohjelman kuvauksen luettuani huomasin sopivani mentorin määritelmään. Hain mukaan ja sopiva mentoroitava löytyi. Odotin alkavaa matkaa mielenkiinnolla, saanko tästä jotain myös itselleni, vai tuleeko tehtäväni olemaan vain arvokkaimman tiedon jakaminen eteenpäin?

Mentorointimatkan alussa tärkein tehtävä, kuten lähes kaikessa muussakin tekemisessä, on tavoitteiden määrittely. Jokainen on kokenut itseoivaltamisen tai virheiden kautta oppimisen vaikutuksen. Mentori ei voi ujuttaa tietoa mentoroitavalle pakotettuna, vaan vastuu tuloksista on molemmilla osapuolilla ja parhaimpaan lopputulokseen päästään, kun mentoroinnin tavoitteet painottuvat mentoroitavan mielenkiinnon ja toiveiden mukaisesti.

Mentorin tärkeitä ominaisuuksia vahvan substanssiosaamisen lisäksi ovat kuuntelu, ohjaus ja vahvuuksien löytäminen. Vaikka edellä mainittu määritelmä voi antaa kuvan käytännön tekemisen ja substanssiosaamisen näkemyksen painottuneisuudesta on kyseessä myös mentaalisen puolen kasvua vuorovaikutuksella tukeva prosessi. Allen ym. (2004, s. 132–133) painottavatkin, että mentorointi vaikuttaa eniten mentoroitavan

asenteisiin, tyytyväisyyteen ja psykologisiin kokemuksiin, ei niinkään palkkaan tai ylennyksiin. Ghosh ja Reio (2013, s. 110) toteavat mentoreiden kokevan korkeampaa tyytyväisyyttä ja sitoutumista työtään kohtaan kuin ei-mentorina toimineiden henkilöiden kohdalla nähdään. Itse koen asian neutraalina, eikä mentorointi vaikuttanut omiin tuntemuksiini tyytyväisyydestä tai sitoutumisesta. Tuntemukseeni vaikuttaa todennäköisesti se, ettei mentoroitava ollut organisaation valitsema, eikä tulossa samaan organisaatioon töihin.

Kaksi eri ulottuvuutta

Nabi ym. (2025, s. 743–744) jakavat mentoroinnin urasuuntautuneeseen ja psykososiaaliseen mentorointiin. Urasuuntautunut mentorointi yhdistetään työelämän suunnitteluun, konkreettiseen urakehitykseen ja sen hyötyjen oletetaan realisoituvan objektiivisina (faktoihin perustuva) uratuloksina. Psykososiaalinen mentorointi liittyy useammin itseluottamukseen, optimismiin, identiteettiin ja se vaikuttaa subjektiivisesti (tunteisiin perustuva) erityisesti hyvinvointiin.

Allen ym. (2004, s. 130) mukaan mentoroinnin objektiiviset hyödyt ovat melko vaatimattomia ja subjektiiviset hyödyt ovat vallitsevampia. He toteavat kuitenkin, että kaikella mentoroinnilla koetaan olevan positiivinen vaikutus urakehitykseen ja mentoroidut henkilöt raportoivat menestyneensä paremmin kuin ei-mentoroidut lähes kaikilla mitatuilla osa-alueilla, kuten korkeampi palkka, enemmän ylennyksiä, korkeampi uran ja työn tyytyväisyys, vahvempi usko uralla etenemiseen, ja suurempi sitoutuminen työuraansa ja nykyiseen työhön.

Mentorin asiantuntijuuden kehittyminen

Nykypäivänä mentoroinnin on tarkoitus hyödyttää molempia osapuolia. Kalipcin (2018, s. 94, 105) mukaan pedagogisella alalla toimineiden mentoreiden kokemat hyödyt ovat omien toimintatapojen, uskomusten ja arvojen pohtiminen, ammatillisen uudistumisen tunne ja lisääntynyt innostus omaan työhön sekä kasvanut kollegoiden ja organisaation antama arvostus. Itse en kollegoilta odottanut saavani mentoroinnilla enempää arvostusta, mutta näin jälkikäteen tunnen mentoroinnin palauttaneen mieleen omia opiskeluaikoja ja olettamuksia miten työelämässä asioita ratkaistaan. Monilta osin olettamukset ovat osoittautuneet vääriksi. Suuri osa ongelmista on yksinkertaisia, eikä korjaus vaadi mitään uutta innovaatiota. Pienillä askelilla ja jatkuvalla parantamisella eteneminen on tehokasta ja taloudellista.

Mentorointavan haasteiden tukeminen vaatii empatiaa, itsereflektiota ja kykyä mukauttaa omaa viestintää erilaisiin tilanteisiin. Nämä ominaisuudet vahvistavat mentorin johtajuutta, tunneälyä ja valmiuksia johtaa monimuotoisia tiimejä. Mentoroinnin aikana mentori tarkastelee ohjauksen lisäksi omaa urapolkuaan ja kokemuksiaan uudesta näkökulmasta. Miten mentorin urapolku etenisi, jos hän siirtyisi työelämään nyt? Jälkiviisaus nousee mieleen, mutta siihen tarttuminen ei kannata.

Ihminen toimii automaattisesti parhaimman sillä hetkellä saatavilla olevan tiedon perusteella. Itsereflektiolla mentori lisää tietoisuuttaan omista vahvuuksista ja kehityskohteista, sekä vahvistaa ammatillista identiteettiä (oman ammatillisen osaamisen, tavoitteiden ja asenteiden jäsentäminen). Erityisesti mentori voi oppia mentoroitavalta eri sukupolvien tai taustojen välisistä eroista sekä mitä tulevaisuuden työelämätaitoja opetuksessa tällä hetkellä painotetaan.

Uuden näkökulman syntyminen omaan alaan ja johtamiseen

Mentoroinnin vaikutukset eivät jää yksilötasolle. Manthiram ja Edwards (2021, s.1041– 1042) esittävät vakuuttavan ajatuksen organisaatiotason vaikutuksista. Mentorin huomio siirtyy henkilökohtaisista saavutuksista mentoroitavan menestykseen, jolla on vaikutuksia koko organisaation toimintaan. Merkittävin tähän suuntaan ohjaava ammatillisen kehittymisen mahdollistava tekijä on kontrollista luopuminen mentoroitavan itsenäisyyttä lisäämällä.

Kokemus mentoroinnista jätti selkeimpänä huomion, joka vastaa myös otsikossa esitettyyn kysymykseen: suunniteltuna ja oikein toteutettuna mentorointi antaa myös mentorille uusia näkökulmia ja mahdollisuuden ammatilliseen kehitykseen. Itselleni merkittävin oivallus oli yksilötasoa suuremmat mahdollisuudet organisaatiotason vaikuttamiseen.

Mentorointi osaksi myös ylemmän AMK:n opiskelijan opintoja

SEAMKin mentorointiohjelmassa YAMK-opiskelija voi lähteä mentoriksi AMK-opiskelijalle opiskelujen aikana ja kokemus voidaan opinnollistaa oman asiantuntijuuden kehittämisen opintojaksoksi. Ylemmän AMK:n opiskelijat kehittävät opinnoissa asiantuntijuuttaan ja taitojaan kehittää työelämää. Keskeisiä kehitettäviä taitoja ovat muun muassa osaamisen jakaminen, johtaminen ja asiantuntijaviestintä. Mentorointi vastaa tähän tarkoitukseen ja antaa opiskelijalle myös mahdollisuuden reflektoida omaa uraan ja osaamista samalla kun hän mentoroi AMK-opiskelijoita. Samalla YAMK-opiskelija kehittyy myös työpaikallaan muita ohjaavaksi asiantuntijaksi.

Jussi Mäkitalo
Opiskelija, tradenomi (ylempi AMK), Liiketoimintaosaaminen
SEAMK

Elisa Kannasto
FT, koulutuspäällikkö, Master School
SEAMK

Lähteet

Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégeé: A meta-analysis. *Journal of applied psychology, 89*(1), 127–136. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127

Ghosh, R., & Reio, T. G., Jr. (2013). Career Benefits Associated with Mentoring for Mentors: A Meta-

Analysis. *Journal of vocational behavior, 83*(1), 106–116. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.011

Kalipci, M. (2018). Professional Development Gains for Mentors in a Mentoring Program: A Case Study. *International online journal of education & teaching (IOJET), 5*(1), 94–113. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1259375.pdf

Manthiram, K., & Edwards, K. M. (2021). Reflections on the Mentor-Mentee Relationship. *Journal of the Pediatric Infectious Diseases Society, 10*(11), 1040–1043. https://doi.org/10.1093/jpids/piab025

Nabi, G., Walmsley, A., Mir, M., & Osman, S. (2025). The impact of mentoring in higher education on student career development: A systematic review and research agenda. *Studies in higher education (Dorchester-on-Thames), 50*(4), 739–755. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2354894