

Let's
Learn
work

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

1 Tervetuloa Mentorointiin!

Kappaleen sisältö

Kappale

1. TERVETULOA MENTOROINTIIN!

- 1.1 Mitä on mentorointi ja mitä se voi mahdollistaa sinulle?
- 1.2 Tehtäväkirja mentoroinnin tukena
- 1.3 Mentorointi on prosessi
- 1.4 Mentoroinnin teoria

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

1.1 Mitä on mentorointi ja mitä se voi mahdollistaa sinulle?

Mentorointi on työelämän edustajan (mentori) ja opiskelijan (aktori) yhteistyösuhde, jonka tavoitteena on edistää oppimista ja osaamista, sekä tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Mentorointi on oppimisen tapana yksinkertainen: se perustuu mentorin ja aktorin väliseen vuorovaikutukseen, jossa käydään keskustelua työelämästä, opinnoista ja tulevaisuudesta. Opiskelijan kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet määrittelevät Let`s Learn Work mentoroinnin sisällön ja siksi mentorointia kutsutaankin opiskelijalähtöiseksi prosessiksi.

Mentorointi voi mahdollistaa tavan selkeyttää tulevaisuutta eli omia jatko-opintoja ja uramahdollisuuksia kuin omia unelmia ja tavoitteita. Se voi auttaa niin inspiroitumaan, tunnistamaan ja löytämään omia vahvuuksia kuin mahdollistaa uudenlaisten verkostojen luomisen alueen työelämän edustajien kanssa.

*Let`s Learn Work mentorointi antaa sinulle uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää omia ura- ja työelämävalmiuksia sekä antaa oivan tavan tutustua maakunnalliseen elinkeinoelämään ja sen osaajiin.
Tervetuloa mukaan mentorointiin!*

[Let`s Learn Work Mentorointi](#)

Let`s Learn work

Let`s Learn Work (ESR) -hanke on Centrian, Kpedun ja Kokkolan kaupungin Euroopan sosiaalirahaston rahoittama yhteistyöhanke, jonka tavoitteena on tehostaa kaikkien maakunnan yli 17-vuotiaiden opiskelijoiden työelämä- ja yrittäjyystaitoja.

Hanke vastaa kiihtyvällä tahdilla muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin. Hankkeen yhtenä konkreettisenä tavoitteena on lisätä opiskelijoiden työelämävalmiuksia mentoroinnin avulla ja rakentaa alueen yhteistä vuoropuhelua teeman ympärille.

Työelämätaitojen oppimisen lisäksi hankkeen toiminta auttaa opiskelijoita konkreettisesti siirtymään koulutuksesta koulutukseen ja työelämään. Hankkeessa kehitettävä mentorointimalli antaa opiskelijoille suoria henkilökohtaisia työelämäkontakteja ja kasvattaa itsetuntemusta edistämällä samalla koulutusorganisaatioiden ja työelämän toimijoiden vuoropuhelua.



let`s learn work

Miksi lähtisin mukaan?

aktori

Päset selkeyttämään niin tulevaisuuden suunnitelmiasi eli jatko-opintojasi ja uramahdollisuuksiasi kuin omia unelmiasi ja tavoitteitasi.

Tulet inspiroitumaan uusista näkökulmista sekä tunnistamaan ja löytämään omia vahvuuksia. Myös uudenlaisten verkostojen muodostaminen työelämän edustajien kanssa mahdollistuu.

mentori

Päset pohtimaan omaa uraasi ja valintojasi sekä kehittämään omia taitojasi nuorta kohtaamalla ja ohjaamalla.

Saat mahdollisuuden tutustua tulevaisuuden osaajiin ja tuoda esille omaa osaamistasi, ammattialaasi sekä organisaatiosi toimintaa. Olisitko kokenut samantyyppisen avun ja sparraamisen merkittävänä, kun olit nuori?

"Kysykää kaikki mitä mieleen tulee, ei ole tyhmiä kysymyksiä."

Ottakaa kaikki ilo ja hyöty irti, mitä mentorista mentoroinnin aikana saatte."

Ville
abi 18-v

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

1.2 Tehtäväkirja mentoroinnin tukena



Let's Learn Work mentoroinnin tueksi on suunniteltu tämä digitaalinen tehtäväkirja. Mentoroinnin suoritustapa sisältää näin sekä käytännön mentorointitapaamisia että mentorointiin valmentavia opintoja tehtäväkirjasta ja lisäksi palautteen antamista koko prosessista.

Tehtäväkirjan tavoitteena on syventää mentorointikokemustasi ja antaa sinulle käytännönläheiset ohjeet mentoroinnin toteutukseen. Tehtäväkirja etenee mentoroinnin aloituksen ja tutustumisen vaiheesta mentoroinnin tapaamisiin, opitun työstämiseen ja prosessin lopetukseen sekä palautteen antamiseen. Tehtäväkirjan tarkoituksena on antaa sinulle tukea mentorointiin, auttaa sinua syventämään omaa itsetuntemustasi ja antaa käytännönläheisiä ohjeita mentoroinnin toteuttamiseen suunnitelmallisesti.

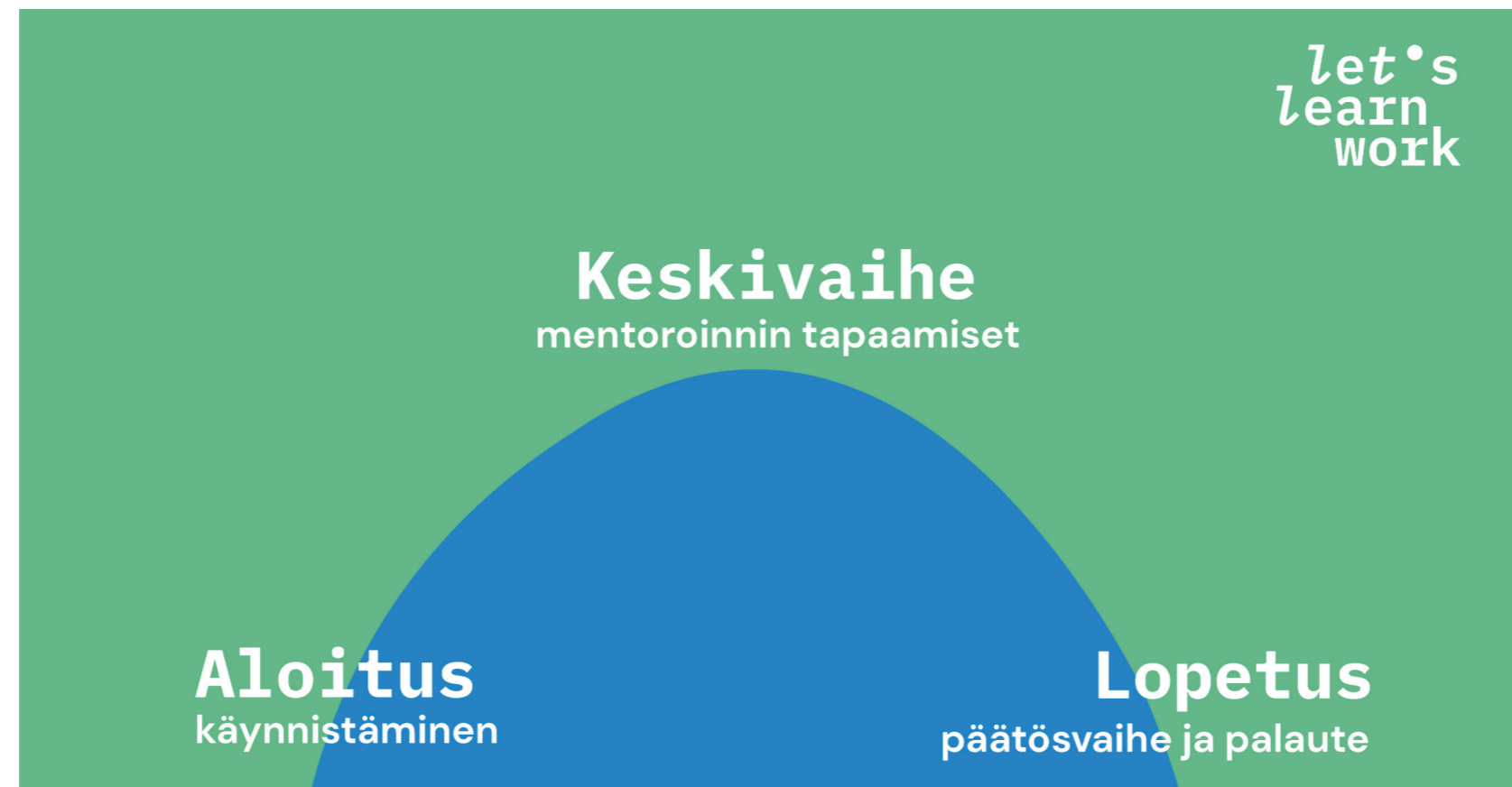
Mentorointi vaatii opiskelijalta aktiivista roolia: Opiskelijalla on vastuu oman oppimisensa suunnittelemisesta, tavoitteiden asettamisesta ja mentorointiprosessin organisoimisesta. Opiskelijan tehtävänä on ottaa näin vastuu omien mentorointitavoitteidensa määrittämisestä, mentorointitapaamisten aikatauluttamisesta ja sopimisesta yhdessä mentorin kanssa, sekä yleisistä organisoimista vaativista asioista. Mentoroinnin suorittaminen harjoittaa itsensä johtamisen taitoja ja kehittää laaja-alaisesti opiskelijan työelämätaitoja.

Ensimmäiseksi ennen tapaamisten sopimista perehdyt mentoroinnin teoriaan: Teoriaosuus sisältää tehtäviä, joiden avulla pohdit mentoroinnin tavoitteita. Teoriaosuuden ja tehtävien jälkeen mentorointi etenee ensimmäisen tapaamisen valmisteluun ja tapaamisten sopimiseen. Mentoroinnin keskivaiheella kuvataan vaihetta, joka sisältää mentorointitapaamisia ja omaa oppimista käsitteleviä pohdintatehtäviä.

Tervetuloa oppimaan lisää sinua kiinnostavasta alasta mentoroinnin avulla!

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

1.3 Mentorointi on prosessi



Mentoroinnin voi kuvailla olevan prosessi. Prosessilla tarkoitetaan yleisesti jonkin asian kehityskulkua, sen kestoa ja rakennetta. Mentorointi noudattaa prosessin rakennetta eli kaarta sisältäen mentoroinnin aloituksen, keskivaiheen ja lopetuksen. Let's Learn Work mentoroinnille on määritelty aina kesto ja aika, jonka välille mentorointitapaamiset sijoittuvat ja missä ajassa mentorointi on tavoitteena suorittaa. Let's Learn Work mentorointi on suunniteltu 2-6 viikon mittaiseksi ajanjaksoksi, jonka aikana aktori ja mentori voivat sopimansa mukaan tavata 2-3 kertaa.

Vaiheet mukailtu Kanninen, Nylund & Kupias 2017, 12 kuviosta.

Mentoroinnin aikana käytä läpi jokaiseen vaiheeseen liittyviä sisältöjä. Alussa opiskelet mentoroinnin teoriaa, teet tehtäviä ja suunnittelet mentoroinnin aikataulun. Mentorointiprosessin keskivaiheeseen sisältyvät lisäksi mentorointitapaamiset. Lopetukseen kuuluu palautteen antaminen mentoroinnista. Näin ollen kaikki nämä yhdessä muodostavat mentorointiprosessin.

Olet juuri nyt mentorointiprosessin vaiheessa **Aloitus - mentoroinnin käynnistäminen**: käytä läpi mitä mentorointi on ja mitä se voi mahdollistaa sekä pohdi omia tavoitteitasi mentorointiin. Tässä vaiheessa otat myös ensimmäisen kerran yhteyttä mentoriisi, jonka etsimisessä opinto-ohjaajasi tai esimerkiksi työnhakuvalmentajasi on sinua auttanut, ja sovit itse mentorisi kanssa ensimmäisen yhteisen tapaamisajankohdan.

Mentorointiprosessi etenee seuraavaksi **Keskivaiheeseen eli mentorointitapaamisiin**. Tapaamisten lisäksi tehtävänäsi on reflektoida omia mentoroinnista nousseita havaintojasi ja kokemuksiasi, joiden avulla voit syventää itsetuntemustaitojasi ja oppimistasi.

Mentorointiprosessin viimeisessä vaiheessa puhutaan **Lopetuksesta eli päättövaiheesta**, jossa käytä mentorisi kanssa läpi palautetta sekä arvioite prosessin onnistumista.

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

1.4 Mentoroinnin teoria

Let's Learn Work mentorointi antaa sinulle uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää omia ura- ja työelämävalmiuksia sekä antaa oivan tavan verkostoitua maakunnalliseen elinkeinoelämään ja sen osaajiin.

”Parasta mentoroinnissa oli puolueeton aikuinen, jonka kanssa pääsin juttelemaan tulevaisuuden suunnitelmista.”

Olivia
abi 19–v



Mentorin ja aktorin roolit

Tässä mentoroinnin teoriakappaleessa käsittelemme mentoroinnin keskeisiä teemoja ja aiheita.

Mentoroinnin tavoitteena on selkeyttää tulevaisuutta

Mentorointi perustuu mentorin ja aktorin väliseen vuorovaikutukseen, jossa käydään keskustelua työelämästä, opinnoista ja tulevaisuudesta. Mentoroinnille on näin ollen olemassa paljon erilaisia tarpeita ja lähtökohtia, jotka määräytyvät opiskelijan eli aktorin henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti (ks. Kanninen, Nylund & Kupias 2017, 5).

Pohditaan hetki mentoroinnin erilaisia tarpeita ennen kuin käsittelemme enemmän aktorin ja mentorin rooleja. Aktorin mentoroinnille asettamia tarpeita ja toiveita voi olla erilaisia ja nämä vaikuttavat mentoroinnin rooleihin.

Alla on kuvattuna muutamia erilaisia mentoroinnin lähtökohtia, jonka vuoksi aktori on hakeutunut mentorointiin:

Tarkoitus on kehittää ja selkeyttää omia tulevaisuuden suunnitelmia: haaveita, unelmia, opinto-, ura- tai ammattipolkuja. Kaipuu tukeen ja sparraajaan vaikeissa päätöksentekotilanteissa tai elämänvaiheissa koetaan tarpeelliseksi. Halu kuulla itseä kiinnostavasta ammattialasta, työelämästä tai yrittäjyydestä löytyy. Tarve vahvistaa omia päätöksentekotaitoja ja itsensä johtamista tunnistetaan.

Mentori antaa tukea

Mentoroinnissa mentori voi auttaa aktoria tarkastelemaan yllä kuvattuja tarpeita ja tilanteita monista eri näkökulmista. Mentori voi antaa keskustelun kautta tukea, kuinka aktori voisi löytää keinoja käsitellä alavalintansa liittyvää kysymystä ja kuinka siihen voitaisiin löytää ratkaisuja. Mentori voi näin antaa tukea ja jakaa omia näkemyksiään ja kokemuksiaan päätöksenteon tueksi. On tärkeää huomioida, että mentori ei ole kuitenkaan henkilö, joka ratkaisee aktorin määrittelevät tavoitteet, ongelmat ja haasteet. Aktoria voi auttaa mentorointipaamisen jälkeinen oma itsenäinen reflektointi, jossa hän pohtii tapaamisessa esille nousseita aiheita ja teemoja, ja mitä ne ovat hänessä itsessään herättäneet pohtimaan.

Mentorointi on nähty perinteisesti keinona siirtää mentorin osaamista ja kokemuksia nuoremmalle ja kokemattomalle aktorille. Aktori on toiminut näin mentoritavana passiivisessa roolissa. Kuitenkin vallitsevien oppimisteorioiden (mm. Rauste-von Wright, von Wright & Soini 2003 sekä Kanninen, Nylund & Kupias 2017, 9) mukaan tämän kaltainen tiedonsiirto toiselle ihmiselle ei ole paras mahdollinen tapa, mutta on selvää, että aktori voi kuitenkin oppia kokeneemmalta mentoroinnin kaltaisessa oppimisen prosessissa.

Mentoroinnin on siis hyvä olla luonteeltaan valmentavaa. Vesa Ristikankaan, Marjo-Riitta Ristikankaan ja Marjut Alatalon mukaan valmentava mentorointi on mentorin ja mentoritavan vuoropuhelua, jossa mentorin sisäiseen maailmaan kertynyttä kokemusta jaetaan mentoritavan sisäisessä maailmassa vasta rakentuvaan käsitysmaailmaan kyseessä olevasta aiheesta. Tämä tapahtuu antamalla kiinnostavia ja innostavia näkökulmia asiaan esimerkiksi oivalluttavia kysymyksiä tekemällä ja kannustamalla. Mentoritava voi itse pohtia, miten hänen saamansa uusi tieto suhteutuu hänen aiempaan käsitysmaailmaansa. Omien sisäisten uskusten roolia kannattaa tarkastella kriittisesti sekä mentorin että mentoritavan taholla, jotta uuden oppimista voi tapahtua. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 36–41.)

Kun mentorointi on valmentavaa ja sparraavaa, mahdollistuu aktorin oma oppimisprosessi. On tärkeä ymmärtää, että mentoroinnin tavoitteena ei ole luoda yhteistä lopputulosta tai päästä yhteisymmärrykseen, vaan riittää, että osapuolet kuin peilaavat omia ajatuksiaan toistensa kanssa, ja sitä kautta selventävät omia näkemyksiään ja kehittyvät ja oppivat.

Mentorin ja aktorin on tärkeä keskustella mentoroinnin lähestymistavoista

Mitä sinä aktorina toivot kuinka mentorointia lähestytään ja minkälaisessa oppijan roolissa haluat itse olla? Mikäli mentorin ja aktorin käsitykset toistensa rooleista ovat kovin erilaiset, odotukset mentoroinnille voivat olla ristiriidassa keskenään. Lisäksi mentoroinnin lähestymistapaan ja rooleihin liittyvät oleellisesti aktorin tavoitteet mentoroinnille.

Mentoroinnin keskeiset tekijät

Onnistuneen mentorointisuhteen keskeiset tekijät

Mentorointi on luottamukseen perustuva yhteistyösuhde, jonka keskiössä on aktorin eli mentoroitavan oppimisen ja osaamisen edistäminen sekä kasvun tukeminen. Vaikka mentorointi on kehittymislähtöistä ja tavoitteellista vuorovaikutusta, itse päämäärä ei ole tärkein vaan vuorovaikutteinen prosessi kohti määriteltyjä tavoitteita. Vaikka tavoitteiden asettaminen alussa on välttämätöntä, voivat ne silti muuttua tai tarkentua mentoroinnin aikana (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 7). Mentorointiprosessi on opettavainen sekä mentorille että aktorille (mm. Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 34). Yhteistyösuhteen toimivuuden kannalta on tärkeää tunnistaa ja tietää kuinka voidaan mahdollistaa onnistunut mentorointi.

Onnistuneen mentoroinnin edellytykset voidaan kiteyttää kolmeen keskeiseen tekijään: Tavoitteellisuus, sitoutuminen ja luottamus.

Mitä tämä tarkoittaa?

Onnistunut mentorointi tarvitsee osakseen tavoitteita

Minna Miaon (2021) mukaan tavoitteet auttavat toiminnan suuntaamisessa ja ohjaavat keskittymistä olennaisiin asioihin oppimisen kontekstissa. On hyvä, että tavoitteenasettelussa ei korostu pelkästään lopputulos vaan myös matka, vaikka joskus lopputuloksen merkitys on niin suuri, että toiminnasta tulee suorituskeskeisempää kuten pääsykoetilanteissa. (Miao 2021, 142–143.) Tavoitteen asettamisessa keskeistä on kyetä sanoittamaan riittävän tarkkaan jokin päämäärä, joka innostaa ja motivoi (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 101). Tavoitteiden kirkastaminen on motivaation lähtökohta oppimisessa. Tavoitteet kertovat siitä mikä on sinulle tärkeää: mihin ohjaat keskittymistäsi ja voimavarojasi. Näin ollen mentorointi ilman tavoitteita on kuin huonosti suunniteltu matka, jonka kokeminen sekä siihen sisältyvät hetket ja vuorovaikutus voivat jäädä irralliseksi kokemukseksi. Osana tavoitteenasettelua voit ikään kuin maalata oman tavoiteikkunan ja miettiä mitä otat siihen mukaan ja mitä jätät sen ulkopuolelle mentoroinnissa (mm. Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 103–104).

Tavoitteen asettelu on yhteydessä mentorointiin osallistujien motivaatioon mentorointia kohtaan. Mentoroinnin motivaation puuttuminen voi heikentää sitoutumista ja luottamusta. Aktori voi vain itse tietää, mihin tarpeeseen hän etsii mentorointia ja mitkä ovat hänen tavoitteensa. Tämän vuoksi on tärkeä pysähtyä omien ajatusten äärelle. Mentoroinnin valmistautumisvaiheessa on ehdottoman tärkeää pyrkiä määrittämään itselleen tavoitteet, päämäärä, toive, haave tai unelma, jota kohti haluaa mennä. Mentoroinnin kautta opiskelijaa voidaan kannustaa kohti omia tavoitteita.

Sitoutuminen on avaintekijä mentoroinnin sujumiselle

Molempien osapuolien tulee pohtia, kuinka valmiita he ovat sitoutumaan mentorointiprosessiin. Pohdi, oletko valmis sitoutumaan yhteisiin sovittuihin tapaamisiin. Mentorointi vaatii onnistuakseen prosessiin sitoutumista. Tämän vuoksi mentorointiin liittyy molempien osapuolten mentoroinnin alkukartoitus, jonka avulla voidaan kartoittaa sitoutumista eli mm. tapaamisten määrää sekä osallistujien motivaatiota ja kiinnostuksen kohteita. Sitoutumattomuus ei kehitä luottamusta: kummankin osapuolen kannalta on harmillista, jos jompikumpi osapuolista peruu toistuvasti tapaamisia tai ei saavu sovittuihin paikkoihin. Sitoutumisessa on myös kyse luottamuksesta. Luottamus luo pohjan kaikelle yhteistoiminnalle ja vuorovaikutukselle. Sitoutumista mentorointiin voi vahvistaa kertaamalla mentoroinnille asetettuja tavoitteita. Parhaimmillaan mentori oppii näkemään työtään uusista näkökulmista, kokee merkityksellisyyttä mentoroitavan tukemisesta tämän alavalintaan liittyvässä päätöksenteossa sekä aktori puolestaan selkiyttää tulevaisuudensuunnitelmiaan mentorin kokemuksiä hyödyntämällä!

Luottamus on osa vastavuoroista vuoropuhelua

Ymmärrys vuorovaikutuksessa syntyy keskustelemalla ja olemalla rohkeasti oma itsensä. Oletko valmis rakentamaan luottamuksellista ilmapiiriä, jossa aito vuorovaikutus on mahdollista? Luottamus rakentuu kuuntelemisen ja kuulluksi tuleminen kokemuksen kautta. Yhteistyösuhde perustuu vastavuoroiselle kuuntelemiselle, joka synnyttää itsessään arvostusta ja kunnioitusta. Olemalla rohkeasti oma itsesi rakennat luottamuksen ilmapiiriä: rohkeutta on oman mielipiteen sanominen, oman osaamisen kehittäminen, toisen ajattelun rakentava haastaminen, palautteen vastaanottaminen ja palautteen antaminen.

On tärkeä muistaa, että aktori määrittelee itse kuinka paljon ja mistä aiheista hän on valmis keskustelemaan. Molempien on hyvä tunnistaa pelisäännöt ja aiheet, joista mentoroinnissa keskustellaan. Molempien osapuolien on näin ollen hyvä olla tietoisia siitä, miten mentorointiprosessi etenee ja mitkä ovat tavoitteet, keskusteltavat aiheet ja teemat. Nämä määritellään aktorilähtöisesti ensimmäisessä tapaamisessa yhdessä mentorin kanssa. Näin molempien on helpompi löytää oma roolinsa ja ottaa vastuuta mentoroinnin prosessista sekä luottaa prosessiin.

Lähteet:

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto 2017. Saatavilla verkossa: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

Miao, M. 2021. Kasvun asenne oppimisessa: Hyödyllisten haasteiden käyttöopas. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy 2021.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: Divari & Antikvariaatti Kummisetä 2003.

Ristikangas V., Ristikangas M-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Viro: Meedia Zone OÜ 2019.

let's
learn
work

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kokkola
Karleby

kpedu

CENTRIA
University of Applied Sciences
ammattikorkeakoulu

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

2 Aloitus ja tavoitteiden laatiminen

Kappaleen sisältö

Kappale

2. ALOITUS JA TAVOITTEIDEN LAATIMINEN

2.1 Kuinka otan yhteyttä mentoriini: Tapaamisten sopiminen

2.2 Mentorointitavoitteiden luominen

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

2.1 Kuinka otan yhteyttä mentoriini: Tapaamisten sopiminen

Yhteydenotto ja ensimmäisen tapaamisen sopiminen

Olet aloittanut mentoroinnin perehtymällä mentoroinnin teoriaan. Seuraavana tehtävänäsi on ottaa yhteyttä mentoriisi joko itse hankkimiesi tai esimerkiksi opinto-ohjaajasi tai työnhakuohjaajasi hankkimilla yhteystiedoilla. Ensimmäisellä yhteydenotokerralla sinun tulee esitellä itsesi - nimesi ja minkä asian tiimoilta otat yhteyttä, sekä sopia missä ja milloin tapaatte ensimmäisellä mentorointikerralla.

Milloin ja missä voisitte tavata?

Selvitä etukäteen omia aikatauluja: Milloin sinulle sopisi tapaaminen (listaa muutamia eri vaihtoehtoja) ja pohdi mikä paikka olisi mielestäsi sopiva?

Aikataulu: On hyvä ehdottaa muutamia eri aikatauluvaihtoehtoja ja pohtia tapaamispaikkaa yhdessä mentorin kanssa. Huomioi, että mentorointitapaamiset neuvotellaan teille molemmille sopiviksi. Mentorista ja aktorista riippuen tapaamiset voivat sijoittua klo 8-16 välille tai sen jälkeen. Ole joustava ja huomioi, että työelämän edustajan voi olla haasteellista sopia tapaamisia esimerkiksi juuri sinun koulu/opiskelupäiviisi sopiviksi.

Paikka: Mentori voi esimerkiksi ehdottaa tapaamista hänen työpaikallaan. Voitte tavata mm. kirjastossa, rauhallisessa kahvilassa, omassa oppilaitoksessasi tai korkeakoulun/yliopiston avoimessa tilassa (varmistathan kuinka ovet ovat auki esim. klo 16 jälkeen). Pääasia on, että tila tuntuu teistä molemmista hyvältä, mahdollisimman rauhalliselta ja luo keskustelulle hyvät edellytykset.

Toteutuuko mentorointisi mahdollisesti etäyhteydellä? Sopikaa yhdessä mentorinne kanssa kumpi tekee palaverikutsun valitsemaanne sovellukseen (Teams, ZOOM jne.)

Onko kyseessä yksilö- vai pienryhmätapaaminen? Mikäli toinen tai useampi koulusi/opiskelupaikkasi opiskelijasta on kiinnostunut täsmälleen samasta alasta ja haluatte tavata mentoria pienryhmänä, sekin voi onnistua. Sinun on tärkeä ottaa ylös pienryhmäsi henkilöiden yhteystiedot, jotta kaikki varmistuvat mentorointitapaamisen ajankohdasta ja paikasta. Pienryhmässä on tärkeä keskustella ensin yhdessä tapaamisajankohdasta ja -paikasta ennen kuin otatte yhteyttä mentoriinne. Kun olette miettineet missä ja milloin voisitte tavata, yksi pienryhmästä ottaa yhteyttä mentoriin.

Ei muuta kuin rohkeasti ottamaan yhteyttä ja valmistautumaan mentorointitapaamisiin!

Kuva: Lähde: Pixabay 2023



Mikä on hyvä tapa ottaa yhteyttä?

Sinulla on erilaisia vaihtoehtoja ensimmäiseen yhteydenottoosi. Niitä ovat sähköposti, puhelu, viesti tai WhatsApp-viesti. Tärkeintä on, että tavoitat mentorisi ja tarvittaessa rohkenet ottaa yhteyttä useampia tapoja käyttäen. On hyvä tiedostaa, että mentorisi voi olla kiireinen ja hän voi saada paljon esimerkiksi sähköposteja päivittäin tai hän ei voi aina vastata heti puheluusi. Mentorisi on tietoinen sinun yhteydenotostasi ja hän osaa odottaa viestiäsi tai soittoaasi. Ellet saa vastausta sähköpostiisi muutaman arkipäivän kuluessa, on sinun hyvä tavoitella mentoriasi puhelimitse tai lähettää hänelle tekstiviesti, jossa pyydät häntä soittamaan, kun hänelle parhaiten sopii.

Ensimmäisellä varsinaisella mentoroinnin tapaamisella tulette sopimaan tarkemmin yhdessä käytännön pelisäännöistä. Yhteydenpitotapanne on yksi sovittavista asioista. Kuinka te molemmat haluatte viestiä (millä tavalla ja missä) ja sopia tapaamisia?

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

2.2 Mentorointitavoitteiden luominen

Seuraavaksi, ennen ensimmäistä mentorointitapaamista sinun tulee käydä läpi mentoroinnin tavoitteisiin, aiheisiin ja teemoihin liittyviä tehtäviä. Tehtävien tarkoituksena on auttaa sinua pohtimaan minkälaisia ovat omat tavoitteesi, unelmasi ja mikä sinua motivoi. Tehtävien tavoitteena on näin pohjustaa sinua mentorointitapaamisiin, jotta tiedät paremmin mistä aiheista ja teemoista haluat mentorisi kanssa keskustella.


Tehtävä 2.2.

Elämänpolku –tehtävä

Tarvitset kynän ja A4paperin

Piirrä paperille elämänpolkusi – aloita polun kirjoittaminen paperin vasemmasta reunasta, johon merkitset syntymäsi. Elämänpolku päättyy tähän hetkeen. Lähde koostamaan ja merkitsemään sinun tärkeimmät elämäntapahtumasi, esimerkiksi opiskelut, harrastukset, työt, näihin liittyvät ihmiset, isot päätöksenteon hetket, saavutukset sekä muut itsellesi merkittävät tekemiset.

Tehtävän avulla pohdit jo koettuja vaiheita elämässäsi. Tehtävän avulla pystyt hahmottamaan paremmin pitkäaikaisia tapahtumia sekä jo tapahtuneita asioita, joilla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia elämässäsi.



let's
learn
work

Tehtävä 2.2. Jatkuu

**Seuraavaksi tarkastele elämänpolkuasi ja pohdi seuraavia kysymyksiä.
Palauta vastauksesi tarvittaessa mentoroinnin yhteyshenkilöllesi**

Mikä on ollut kaikkein merkityksellisintä tapahtuma tai kohta elämässäsi?

Minkä asian tai tapahtuman olet kokenut suurena ilona tai onnistumisena?

Millä tavoin lapsuuden tai nuoruuden unelmat ja kiinnostuksenkohteet ovat vaikuttaneet elämääsi?

Oletko kokenut jonkin asian pettymyksenä ja jos olet niin miksi?

Ketkä ovat olleet tärkeimpiä esikuviasi ja/tai rinnallasi kulkijoita?

Ketkä ovat vaikuttaneet elämäsi kulkuun, kannustaneet ja tukeneet sinua?

let's
learn
work

Kirkasta tavoitteesi

Omien henkilökohtaisten tavoitteiden kirkastaminen on ajatteluprosessi, jossa omia ajatuksia tarkastellaan useista eri näkökulmista. Ensimmäiseksi on tärkeää pohtia yleisesti omia tulevaisuuden tavoitteitasi. Ristikankaan, Ristikankaan ja Alatalon (2019) mukaan tavoite kannattaa muotoilla toivotuksi tilanteeksi mahdollisimman myönteisessä valossa ja sen jälkeen visualisoida se. Tavoitteen äärelle kannattaa niin sanotusti matkata mielikuvissaan: Voit miettiä mielessäsi, miltä tuntuu siinä hetkessä, kun tavoitteeseen on päästy. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 107–108). Tavoitteen visualisointi helpottaa tavoitteeseen sitoutumista, sillä tavoitteen saavuttamiseksi ollaan todennäköisesti valmiimpia työskentelemään. Tämä on eräänlainen pohjatyö, ennen kuin määritellään tavoitteita mentoroinnille.

Mentoroinnilla tavoitellaan kirkkaampaa käsitystä tulevaisuuden suuntaviivoista. Mitä enemmän mentoroinnin taustalla on tavoitteita, sitä sitoutuneempaa toiminta on (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 108). On tärkeää, että jokaisen mentorointitapaamisen alussa mentori ja aktori käyvät läpi aktorin etukäteen pohtimia mentorointitavoitteita, jotta tavoite pysyy kirkkaana läpi mentoroinnin (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 196). Kun on tietoa siitä mihin pyritään, on myös mahdollista arvioida mentoroinnin onnistumista. Kannattaa myös muistaa, että laajemman tavoitteen pilkkominen pieniin osatavoitteisiin antaa mahdollisuuden pienempien tavoitteiden saavuttamiseen nopeammalla tahdilla, mikä voi ylläpitää motivaatiota vielä paremmin.

Voit käyttää apunasi seuraavia kysymyksiä:

Step1: Mihin suuntaan olet menossa? Mitä haluat saada aikaan tulevina vuosina/tulevaisuudessa? Mikä on tavoitteesi?

Step 2: Mikä sinua innostaa tavoitteessasi? Mitä vahvuuksia ja osaamista sinulla on tavoitteesi saavuttamiseksi jo nyt?

Step 3: Mitä tarvitset tavoitteesi saavuttamiseksi? Mitä sinun pitää tehdä vielä?

Lähde: Kysymykset mukailtu Ristikangas, Ristikangas & Alatalo (2019, 197) kuvioista "Menestyksen portaat" teoksesta Valmentava mentorointi.

Tunnista motivaatio

Tavoitteisiin sitoutumisen edellytyksenä on aina motivaatio. Jokaisella meillä on erilaisia asioita, joista saamme energiaa ja joista innostumme. Omaan tekemiseen on mahdollista saada enemmän ja moniulotteisempia lähestymistapoja, kun oppii tunnistamaan omia motivaatiotekijöitä astetta syvällisemmin. Pohtimalla omia innostuksen lähteitään voi löytää asioita ja tekemisen tapoja, joita lisäämällä löytää uudenlaista motivaatiota tekemiseensä. **Mikä sinua motivoi?** Voit kysyä itseltäsi muun muassa: **Mistä saat energiaa? Mistä innostut? Mikä sinua kiinnostaa? Millaiset arvot sinua ohjaavat? Millaiset työskentelytavat ovat sinulle ominaisia?**

Niin tulevaisuuden tavoitteiden kuin motivaation pohtiminen ja ääneen sanominen voi olla myös vaikeaa. Et ehkä ole ennättänyt pohtia riittävästi tai olet oppinut, että muut kertovat sinulle, mitä tehdä ja tavoitella. Ei siis ole itsestään selvää, että kaikki osaavat sanoa ää-

neen, mitkä ovat heidän tavoitteensa tai mikä heitä ohjaa eli motivoi. Kaikki eivät myöskään koe tarvitsevänsä tavoitteita. Siinä missä omien tavoitteiden tunnistaminen, myös oman osaamisen tunnistaminen voi olla monille vaikeaa. Mentorointi voi auttaa sinua ymmärtämään ja tunnistamaan paremmin omaa osaamistasi ja vahvuuksiasi sekä selkeyttää tavoitteitasi.

Seuraavaksi pohdi ja kirjoita itsellesi ylös vastaukset seuraaviin kysymyksiin

Minkälaisia haaveita, unelmia ja visiota sinulla on tulevaisuuden opinto, työ- tai ammattipoluille?

Kirjoita itsellesi ylös ranskalaisin viivoin mitä tavoitteita sinulla on: ne voivat liittyä niin harrastuksiin kuin vapaa-aikaan, tulevaisuuden opintoihin, mitä työtä haluaisit tehdä tai minkälaisesta ammatista haaveilet?

let's
learn
work

Seuraavana tehtävänäsi on muodostaa tavoitteet mentoroinnille. Pohdi ja kirjoita ylös seuraavat alla olevat aiheet

Mitä haluan saavuttaa mentoroinnin avulla, mitkä ovat tavoitteeni?

Mihin koen tarvitsevan mentorointia?

Mistä aiheesta haluaisin erityisesti keskustella ja saada sparrausta

let's
learn
work

[mentoroinnintavoitteet.pdf](#)

Lähteet:

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto 2017. Saatavilla verkossa: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf
Ristikangas V., Ristikangas M-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Viro: Meedia Zone OÜ

let's
learn
work

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Kokkola
Karleby

kpedu

CENTRIA
University of Applied Sciences
ammattikorkeakoulu

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

3 Mentoroinnin tapaamiset ja opitun työstäminen

Kappaleen sisältö

Kappale

- 3. MENTOROINNIN TAPAAMISET JA OPITUN TYÖSTÄMINEN
- 3.1 Tutustuminen, pelisäännöt ja mentorointisopimus
- 3.2 Mentorointitapaamisten pohdintatehtävä

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

3.1 Tutustuminen, pelisäännöt ja mentorointisopimus

Mentorointitapaaminen alkaa tutustumisella

Tutustumisella on tärkeä rooli mentoroinnin alussa. Tutustuminen edistää hyvää vuorovaikutusta, lisää luottamuksen muodostumista sekä auttaa ymmärtämään toisen osapuolen näkökulmia ja arvoja. Mikäli tutustuminen sivuutetaan ja alussa mennään suoraan mentoroinnin tavoitteiden määrittelyyn, osapuolten voi olla vaikeaa hahmottaa toisiaan kokonaisuutena. Usein toista aletaan tarkastelemaan vain ”ammattiroolin” kautta. Saatte toisistanne paljon laaja-alaisemman kuvan, kun tutustutte. Käyttäkää siis aikaa tapaamisenne alussa tutustumiseen ja edetkää vasta sen jälkeen mentoroinnin pelisääntöjen ja tavoitteiden määrittelyyn.

Aktori ja mentori kertovat ja esittelevät itsensä. Apuna voidaan käyttää seuraavia kysymyksiä:

- Kuka olet? Voit kertoa vapaasti itsestäsi: Mitä teet vapaa-ajallasi, mitä mahdollisesti harrastat, mitkä ovat lempiaineesi koulussa ja mikä kiehtoo sinua?
- Miksi päätit lähteä mukaan aktoriksi / mentoriksi?
- Minkälaiset asiat ovat sinulle merkityksellisiä ja tärkeitä?
- Mistä unelmoit tai haaveilet?

Kysymykset mukailtu Kanniaisen, Nylundin ja Kupiaksen 2017 Mentoroinnin työkirjasta s.16.

Pelisäännöistä sopiminen

Miksi on tärkeää, että mentoroinnissa on pelisäännöt?

Niin kuin kaikissa yhteistyösuhteissa pelisäännöt edistävät tavoitteiden mukaista työn tekemistä ja yhteistyön sujumista. Ne auttavat puuttumaan mahdollisiin haasteisiin ja ongelmiin niiden varhaisissa vaiheissa. Mentoroinnin pelisäännöt pohjautuvat yhteisymmärrykseen siitä, mitä mentorointi pitää sisällään ja kuinka sen osapuolet toimivat kaikkia miellyttävällä tavalla.

Ensimmäisellä tapaamisella aktori ja mentori allekirjoittavat ja käyvät läpi **mentorointisopimuksen**, jossa käydään läpi mentoroinnin **pelisäännöt**. Aktorin tulee säilyttää sopimusta mentoroinnin ajan.

Huom, jos tapaatte etänä, eikä teillä ole mahdollisuutta allekirjoittaa sopimusta, voidaan sovitut asiat vahvistaa myös sähköpostitse. Tällöin ensimmäisessä tapaamisessa jutellaan sopimuksen kohdat läpi. Ne kirjataan ylös ja lähetetään sähköpostiin aktorille, joka kuittaa sovitut asiat sähköpostissa. Tällöin on kirjallisesti sovittu mentoroinnista ja sen etenemisestä ja sovittuihin asioihin on helppo molempien palata myös ensimmäisen tapaamisen jälkeen.

Mentorointisopimus ja pelisäännöt

Mentorointisopimuksen sisällöt

Käsiteltävät kysymykset tai teemat, myös mahdolliset mentoroinnin ulkopuolelle rajattavat asiat:

- Kun käynte läpi määrittelemiä tavoitteita, aiheita ja teemoja voit lisäksi tuoda rohkeasti mentorillesi esille, jos joidenkin aiheiden ja teemojen käsittely ei ole sinulle mieluista.

Luottamuksellisuus: mistä asioista saa tai ei saa puhua mentorointisuhteen ulkopuolelle:

- Mentoroinnin osapuolet sitoutuvat noudattamaan yleisiä salassa- ja vaitiolovelvollisuuksia. Lisäksi voitte kirjata / keskustella mistä asioista saa / ei saa puhua mentoroinnin ulkopuolella.

Mentorointisuhteen kokonaiskesto - Kuinka moneen tapaamiseen olette sitoutuneet?

Tapaamisten aikataulut, paikat ja käytännöt tapaamisten siirtämisen tai perumisen osalta:

- Missä haluatte tavata? Keskustelkaa myös mahdollisista tapaamisten peruutuksista, kuinka ne hoidetaan, esim. sairastapauksissa yms.

Yhteydenpito mentoroinnin aikana? Miten haluatte pitää yhteyttä?

Mahdollinen prosessin keskeyttäminen ja miten silloin toimitaan?

-Mentorointimalli voidaan keskeyttää tarvittaessa toisen / molempien tahdosta. Mikäli mentorointimalliin liittyy haasteita niin opiskelijan yhteyshenkilö ja antaa tukea haasteellisissa tilanteissa, sekä vastaa mahdollisesta keskeyttämisestä.

let`s
learn
work

Lähde: Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 22

Mentoroinnin ongelmatilanteet – miten silloin tulee toimia?

Niin kuin jokaisessa yhteistyösuhteessa, myös mentoroinnissa, voi ilmetä haasteita.

Mentoroinnin taustalla Let's Learn Work Mentoroinnissa 2022–2023 pilotointien aikaan on toiminut Let's Learn Work –hanketiimi. Tiimin tehtävänä on ollut antaa tukea ja ohjeita koko mentorointiprosessin ajan niin aktorille kuin mentorille. Molempia osapuolia eli mentoria ja aktoria on pyydetty ottamaan yhteyttä, jos jokin asia mentoroinnissa mietityttää tai koet tarvitsevasi apua. Tukea ja ohjeita antamaan voidaan määrittää esimerkiksi opinto-ohjaaja tai työnhakuohjaaja koulutusorganisaatiosta riippuen.

Mentoroinnin mahdollinen keskeyttäminen – miten tällöin toimitaan?

Mentorointi voidaan keskeyttää tarvittaessa toisen / molempien osapuolien eli aktorin ja mentorin tahdosta. Huomioithan, että on hyvän tavan mukaista ilmoittaa mahdollisesta keskeyttämisestä ensimmäisenä Let's Learn Work – hankkeen yhteyshenkilölle, jonka kanssa keskeyttämisen syistä voidaan keskustella. Mentorointia ei tule keskeyttää vain jättämällä menemättä tapaamisiin tai jättämällä vastaamatta yhteydenottopyyntöihin. Jatkuvat, jo sovitut mentorointitapaamisten peruuttamiset lyhyellä aika välillä, voivat myös aiheuttaa molemmiin puoliin haasteita ja johtaa mentoroinnin keskeyttämiseen.

Pyrimme välttämään mentoroinnin keskeyttämistä, mutta joskus yhteistyö ei toimi tai etene toivotulla tavalla, jolloin voidaan päätyä keskeyttämään mentorointi.

Mikäli mentorointimalliin liittyy haasteita, niin aktorin tulee ottaa yhteyttä Let's Learn Work –hankkeen mentoroinnin yhteyshenkilönsä, joka antaa tukea haasteellisissa tilanteissa, sekä ilmoittaa tarvittaessa mentoroinnin päättämisestä mentorille.

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

3.2 Mentorointitapaamisten pohdintatehtävät

Olet nyt mentoroinnin keskivaiheessa, joka koostuu mentoroinnin tapaamisista.

Ensimmäinen mentorointitapaaminen sisälsi paljon mentoroinnin aloitukseen liittyviä asioita mm. tavoitteiden määrittelyä, sopimuksen allekirjoittamisen ja pelisääntöjen läpikäymisen sekä yleisiä tapaamisiin liittyviä sovittavia asioita.

Mentoroinnin seuraavat tapaamiset tulevat käsittelemään syvällisemmin mentorointiin asetettuja tavoitteita, teemoja ja aiheita.

Mentorointitapaamisissa on hyvä noudattaa rakennetta, jotta tapaamisten työskentely etenee tavoitteellisesti aktorin määrittelemien tavoitteiden mukaisesti.

Alkuun on hyvä vaihtaa lyhyesti kuulumisia. Voitte molemmat kertoa, miltä ensimmäinen tapaaminen tuntui ja mitä ajatuksia se herätti.

Suurin osa mentorointitapaamisen ajasta käytetään tavoitteiden käsittelemiseen: tapaamisen punainen lanka syntyy etukäteen sovitun teeman ja aiheen parissa käytävästä keskustelusta.

Pari- ja ryhmämentoroinnin eroavaisuudet: ryhmämuotoisessa mentorointitapaamisessa käsitellään vuorotellen eri aktorien aiheita ja teemoja, joista he haluavat keskustella aiheeseen liittyen.

Lopuksi on hyvä yhdessä pohtia tapaamisen aiheen saavutettavuutta: Kuinka laaja-alaisesti ehditte asiaa käsitellä ja mitä ajatuksia teille molemmille heräsi?

Osaaminen kehittyy ymmärtämisen ja oppimisen avulla

Miksi pohdinta eli itsereflektointi on tärkeä osa mentorointia?

Mentorointitapaaminen on vuorovaikutteinen tapahtuma, jonka aikana pohdit paljon erilaisia asioita. Mentorointi sisältää sinun tavoitteidesi kautta määriteltyjä aiheita ja teemoja, keskustelua työelämästä ja tulevaisuudesta. Mentorointi voi sisältää näin ollen hyvin laaja-alaisesti ja syvällisesti sinua askarruttavia aiheita jo ensimmäisellä tapaamisella. Mentorointi antaa sitä enemmän pohdittavaa, mitä enemmän tapaamisia on.

Tapaamisen jälkeen on tärkeä pysähtyä pohtimaan eli reflektoidaan mitä kaikkea koit tapaamisessa. Reflektio on yksi oppimisen ja ammatillisen kehittymisen väline. Osaaminen kehittyy ymmärtämisen ja oppimisen avulla. Reflektoinnin tavoitteena on oman toiminnan tietoinen tutkiminen ja kehittäminen. Reflektointi on omien ajatusten ja tuntemusten havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja niihin suhtautumista. (mm. eoppiva 2019.)

Tapaamisen käsittely auttaa sinua syventämään kokemaasi ja se onkin syvällisemmän oppimisen näkökulmasta erittäin tärkeää oppimisen työkalu. Reflektointi edistää prosessin tavoitteellisuutta ja tekee näkyvämmäksi sinun kehityksesi.

Tehtävä 3.2.

Reflektoi oppimaasi

Tehtävänäsi on reflektoida oppimaasi jokaisen mentorointitapaamisen jälkeen. Mentoroinnin pohdintatehtävät tuovat näkyväksi kehityksesi mentoroinnin aikana ja auttavat sinua tarkkailemaan omaa toimintaasi myös tapaamisten välillä. Lisäksi mentoroinnin lopetusvaiheessa voit tarkastella omaa oppimisprosessiasi pohdintatehtävien avulla, joka tuo selkeästi esille oppimaasi.

Mentorointitehtäviä voidaan sopia palautettavaksi mentoroinnin yhteyshenkilölle aktorin koulutusorganisaatiossa. Voit työstää palautettavan tehtävän mieluisimmalla tavalla eli voit valita kuinka, miten ja millä ohjelmalla / sovelluksella sen teet. Palautettu tehtävä voi olla myös esimerkiksi mind map -tyylinen ajatusmallipiirros tai piirros tai kuvaus ajatuksistasi canva-työkalulla tai perinteisesti kirjoitettu tiedosto, jota täydennät jokaisen tapaamisen jälkeen.

Valitse seuraavista kysymyksistä kolme ja kirjoita vastaukset, tallenna vastaukset itsellesi tai palauta sovitulla tavalla mentoroinnin yhteyshenkilöllesi:

Mistä aiheista tai teemoista tänään keskustelitte?

Mitä ajatuksia sinulle heräsi tapaamisen aikana tai sen jälkeen?

Ovatko ajatuksesi muuttuneet esimerkiksi tulevaisuuden suunnitelmiesi / unelmiesi / haaveittesi suhteen mentoroinnin aikana tai avulla?

Onko mentorointi vahvistanut urasuunnitelmiasi tai saanut sinua pohtimaan asiaa uudesta näkökulmasta?

Mitä uutta opit tai oivalsit tapaamisen ansiosta?

Koitko, että tapaamisen aiheet ja teemat liittyivät sinun määrittelemiisi ja kirjoittamiisi mentoroinnin tavoitteisiin?

Lähteet:

eoppiva 2019. Oppiminen on vuorovaikutusta. <https://www.eoppiva.fi/oppiminen-on-vuorovaikutusta/>

let's
learn
work

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Kokkola
Karleby

kpedu

CENTRIA
University of Applied Sciences
ammattikorkeakoulu

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

4 Lopetus ja palautteen antaminen

Kappaleen sisältö

Kappale

4. LOPETUS JA PALAUTTEEN ANTAMINEN

4.1 Mentoroinnin päätöstapaaminen

4.2 Palaute mentoroinnista

4.3 Lähteet

4.4 Kiitos tekijöille

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

4.1 Mentoroinnin päätöstapaaminen

Mentoroinnin päätöstapaaminen (Jos 2 kpl tapaamisia, päätös voi olla toisen tapaamisen loppuosassa)

Olet edennyt mentoroinnin viimeiseen tapaamiseen. Mentoroinnin päättäminen on yhtä tärkeää kuin koko prosessin aloittaminenkin. Onnistunut mentorointi sisältää selkeän alun ja lopun.

Viimeisellä tapaamisella on tärkeä huomioida kolme asiaa: Mentorointiprosessin arviointi, kiitokset ja palaute.

Ennen viimeistä tapaamista on aktorin hyvä pohtia etukäteen omia oivalluksia ja mentoroinnille asettamien odotusten täyttymistä. Aktorin on hyvä tarkastella mentoroinnin alussa asettamia tavoitteita ja ”peilata” näitä mentoroinnin aikana tulleisiin kokemuksiin. Aktori voi tarkastella mentoroinnin aikana täyttämäänsä pohdintatehtäviä.

Mentoroinnin viimeinen tapaaminen sisältää tapaamisena seuraavanlaisen rakenteen:

Alkuun on hyvä vaihtaa tuttuun tapaan lyhyesti kuulumisia.

Suurin osa mentorointitapaamisen ajasta käytetään käytyjen mentorointitapaamisten reflektointiin ja pohdintaan: minkälainen mentorointi oli kokemuksena ja minkälaisia ajatuksia se on herättänyt? Mitä olette oppineet ja oletko saanut uusia ajatuksia ja tukea mieltäsi askarruttaviin kysymyksiin? Voitte keskustella lisäksi halutessanne vielä aktorin asettamista tavoitteista, teemoista ja aiheista.

Lopuksi on tärkeä, että molemmat esittävät kiitokset ja antavat toisilleen positiivista palautetta mentoroinnista. Kerro rohkeasti mentorillesi omista kokemuksistasi ja oppimastasi, kuinka mentorisi on voinut tukea sinua tai auttaa selkeyttämään omia tulevaisuuden näkökulmiasi tai sparraamaan ja rohkaisemaan sinua kohti muutosta.

Palautteen antaminen ja kiittäminen ovat yksi tärkeä osa mentoroinnin päättämistä. Tämä on myös tärkeä **työelämätaito: on tärkeää osata sekä vastaanottaa että antaa palautetta.** Voit pohtia etukäteen minkälaista palautetta haluaisit antaa mentorillesi. Aktori ja hänen kehityksensä ovat mentoroinnin keskiössä, mutta mentoroinnin päätteeksi myös mentorin on tärkeä kuulla palautetta omasta työstään ja mentoroinnistaan.

Pienryhmämuotoisessa mentoroinnissa ryhmäläisten on hyvä antaa lisäksi toisilleen palautetta, nostaa esille ja sanoittaa toinen toistensa vahvuuksia. Ollessasi pienryhmämentoroinnissa voit pohtia ja kirjata etukäteen itsellesi ylös, minkälaista palautetta tahdot antaa pienryhmän jäsenille ja mentorille.

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

4.2 Palaute mentoroinnista

Let`s Learn Work Mentorointi on kehitetty ja testattu vuosina 2021 – 2023 Let`s Learn Work –hankeasiantuntijoiden sekä lukiolaisten ja ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa. Mentorointia kehitettäessä on otettu huomioon aktoreiden ja mentoreiden tarpeet ja kokemukset testausvaiheessa. Mentorointikokemuksesta suositellaan kerättäväksi palautetta, mikä on ensisijaisen tärkeää, jotta mentorointia voidaan soveltaa myöhemmin käyttöön organisaatiossanne parhaalla mahdollisella tavalla.

Kiitos osallistumisestasi mentorointiin

Toivomme, että olet voinut vahvistaa itsetuntemustaitojasi ja työelämätaitojasi mentoroinnin avulla. Lisäksi toivomme, että olet saanut mahdollisesti uudenlaisia ajatuksia omista tulevaisuuden suunnitelmista, unelmista ja siitä, että mentorointikokemuksesi on ollut antoisa.

Alta löydät **mentorointikurssin palautelomakkeen**, johon toivomme, että vielä viimeiseksi vastaisit. Palautetta sinun kokemuksistasi mentoroinnin hyödyllisyydestä kerätään mentoroinnin kehittämiseksi organisaatiossasi.

Palaute kerätään nimettömänä.

Liite palautekyselystä alla pdf-tiedostona. Palautekyselyn kysymyksiä saa hyödyntää suoraan erilaisissa kyselymalleissa kuten webropol tai google forms.

Mentorointi palautekysely

[Let`s Learn Work Mentorointimallin palautekysely.pdf](#)

Let`s Learn Work Mentorointi syksy 2023

4.3 Lähteet

Mentorointityökirjan lähteet

6. LÄHTEET

Lähdemerkinnässä on käytetty Centrian lähdeluettelon ohjeistuksia:

Tekijän sukunimi, etunimen ensimmäinen kirjain.

Julkaisu vuosi.

Teoksen nimi.

Teoksen painos, mikäli niitä on useampia.

Kustannuspaikka ja kustantaja.

+ käytetyt sivunumerot

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto 2017. Saatavilla verkossa: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Mentorointi kehittää osaamista ja oppimista (sivut: 11–19, 22–23, 26–28, 45–48, 50–52, 96–98, 159–162, 169–174, 193, 196) Talentum. Sanoma Pro.

Miao, M. 2021. Kasvun asenne oppimisessa – Hyödyllisten haasteiden käyttöopas . PS Kustannus. (sivut: 142–143, 202–203)

Ristikangas, V., Ristikangas M-R. & Alatalo, M. 2020. Valmentava mentorointi. Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. Kauppakamari. (sivut: 127–129, 181–182, sivut: 10–11, 18–21, 92–96, 165–171, 187–189)

Ristikangas V., Ristikangas M-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Viro: Meedia Zone OÜ. s.36–41, 101, 103–104, 107–108, 196–197.

Let's Learn Work Mentorointi syksy 2023

4.4 Kiitos tekijöille



[Priima-kansikuva 13.jpg](#)

Let's Learn Work (ESR) -hanke kiittää yhteistyöstä tekijöitään sekä hankkeen kehittämistyöhön ja pilotointiin osallistuneita yhteistyöoppilaitoksia ja opiskelijoita. Kiitämme myös yhteisestä kehittämistyössä mukana olleita kuntia, Keski-Pohjanmaan alueen kehittämistyössä mukana olleita kuntia, Keski-Pohjanmaan alueen kehitysyhtiöitä ja yrityksiä.

Centria-ammattikorkeakoulukoululta työhön ovat osallistuneet:

Janette Korpi, Juha Kujala, Jukka Saarela, Hannu Kari, Asta Aikkila-Vatanen, Sara Käll-Fröjdo, Kati Hyvönen

Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymältä (KPEDU) työhön ovat osallistuneet:

Aija Peltoniemi, Janne Peitso, Mikko Hankaniemi, Joni Autio, Satu Huhdankoski, Jari Ågren, Heli Maunula

Kokkolan kaupungilta työhön ovat osallistuneet:

Jenni Snåre, Essi Määttä, Anneli Kauppi, Sari Yli-Hukka

Hankkeen kehittämiseen ja pilotointiin ovat osallistuneet:

Kannuksen lukio, Kaustisen lukio, Karleby Svenska Gymnasium, Kokkolan suomalainen lukio, Kokkolan aikuis- ja ammattilukio, Perhon lukio, Toholammin lukio, Vetelin lukio

let's
learn
work

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Kokkola
Karleby

kpedu

CENTRIA
University of Applied Sciences
ammattikorkeakoulu