

PIKAOPAS MENTOROINTIIN

Kiitos, että olet päättänyt ryhtyä työelämämentoriksi kansainväliselle osaajalle. Tämä opas antaa sinulle ohjeet, joilla pääset alkuun mentorointisuhteessasi.

MENTOROINTISUHDE

- Mentorointisuhde on kahden ihmisen välinen tasavertainen suhde, jossa mentori tukee aktoria ammatillisessa kehittämisessä
- Mentorointisuhde on luotamuksellinen vuorovaikutussuhde
- Tärkeää on aktiivinen vuorovaikutus ja avoin keskustelu
- Aktori on suhteen aktiivinen osapuoli
- Nopeat ratkaisut toimivat harvoin. Mentorointisuhteen aikana on hyvä olla ainakin 3-8 tapaamiskertaa

→ Sitoutuminen, luotamuksellisuus & tavoitteellisuus

TAVOITTEET

- Sopikaa heti mentorointisuhteen alkaessa tavoitteet suhteelle
- Lisäksi jokaisella tapaamiskerralla on hyvä olla muutama erillinen tavoite
- Sopikaa tapaamisessa tavoitteet seuraavalle kerralle; mitä aktori tekee seuraavaan kertaan mennessä tai mitä teette yhdessä kun tapaatte?
- Sekä isot että pienet tavoitteet on hyvä kirjoittaa ylös
- Tavoitteiden kirjoittaminen sitouttaa aktorin tavoitteisiinsa

ESIMERKKEJÄ TAVOITTEISTA

- **Isoja tavoitteita:** tulevaisuuden hahmottaminen työuran kannalta, verkostojen rakentaminen
- **Pieniä tavoitteita seuraavaan tapaamiskertaan:** cv:n tai työhakemuksen tekeminen, yhteydenotto kiinnostavaan yritykseen, omien uramahdollisuuksien kartoittaminen tai suunnitelman tekeminen

RAJAT MENTOROINTISUHTEESSA

- Mentorointisuhteen rajoina toimivat aktorin toiveet ja tavoitteet
- Aktorin toiveiden ja tavoitteiden kautta tarkentuu myös mentorin rooli
- Mentorointisuhde on ammatillinen suhde, joka keskittyy työelämään pääsyn tukemiseen ja ammatilliseen kasvuun
- Mentorin ei tarvitse tarjota työpaikkaa tai tehdä asioita aktorin puolesta

KYSYMYKSIÄ?

- Jos sinulla ilmenee kysymyksiä tai epäselvyyksiä mistä tahansa asiasta mentorointiin liittyen, ota yhteyttä siihen yhteyshenkilöön, jonka kanssa olet sopinut mentorointisuhteeseen ryhtymisestä

KULTTUURI- SENSITIIVISYYS

- Tärkeintä on keskittyä ihmisen aitoon ja välittömään kohtaamiseen. Ihminen ei määriy vain kulttuuritaustansa perusteella.
- Pääosassa ovat työelämään liittyvät asiat eivätkä kulttuuriset seikat
- Jos aktorin taustakulttuuri tai uskonto vaikuttavat jollakin tavalla esimerkiksi tietyn ammatin harjoittamiseen, asiasta kannattaa keskustella avoimesti
- Jos jokin aktorin taustakulttuuriin liittyvä seikka mietityttää, kysy siitä suoraan aktorilta. Tämä lisää luottamuksellisuutta.
- Tunnista myös oma kulttuurisi ja sen vaikutus toimintaasi. Varo asettamasta kulttuureita paremmuusjärjestykseen mielessäsi

MUISTIINPANOJA:

POHDITTAVAA AKTORIN KANSSA:

- Mihin asioihin aktori tarvitsee mentorin apua?
- Mitä konkreettista aktori haluaa saavuttaa mentoroinnin avulla?
- Minkä asioiden aktori toivoo olevan toisin mentorointisuhteen päätyttyä?

Tämä opas on tehty osana Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen opinnäytetyötä (Työelämämentoreiden perehdytys kulttuurisensitiivisessä työssä). Tiedot on kerätty haastatteleamalla työelämämentoreita sekä benchmarking-menetelmällä.

Tekijät: Riikka Mäkelä ja Heli Saarinen 2018.

Lähteet:

Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund, Jaana & Kupias, Päivi 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajien palvelut. Kulttuurisensitiivinen työote sosiaali- ja terveystalveissa.
Ahlfors, Gunta & Saarela, Inka & Vanhanen, Sari & Wetzter-Karlsson, Marina 2018. Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Väestöliitto ry.
Fonseca Estrada, Montserrat 2016. PennState Extension. The Pennsylvania State University. Cultural Sensitivity in the Workplace.

ALOITUSLOMAKE

Aktorin nimi:

Mentorin nimi:

Päivämäärä:

Aktorin tavoitteet mentorointisuhteelle:

-
-
-
-

Toimenpiteet, joilla aiotte edistää tavoitteita:

-
-
-
-

Suunniteltu tapaamiskertojen määrä:

Kuinka usein aiotte tavata:

Mentorointisuhteen suunniteltu kokonaiskesto:

Viestintätapanne
(sähköposti/puhelin/Whatsapp/tekstiviesti):