

Mentorointiopas

Opas mentorointikoordinaattoreille

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

www.rakennerahastot.fi

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto



© Tekijä ja Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kirjoittaja:

Riitta Luhanka-Aalto

Kuvitus ja taitto:

Joni Rönkä, Valovirta Design

Julkaisija:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Paino:

Metropolian digipaino 2017

ISBN 978-952-328-074-8

ISBN (pdf) 978-952-328-075-5

Sisällys

1. Johdanto
 2. Mitä mentorointi on
 3. Mentorikoordinaattorin roolin merkitys mentoroinnin onnistumiseen
 4. Mentorikoordinaattorin tehtävien monimuotoisuus
 5. Mentorointisopimus
 6. Monikulttuurisuuden haasteet mentoroinnissa
 7. Etänä tapahtuva mentorointi
 8. Mentorointiprosessi
 - Mentoroinnin hyödyt oppilaitokselle ja mentoroinnin osapuolille
 - Mentorin roolissa onnistuminen
 - Mentorin tehtävät
 - Henkilökohtaiset ominaisuudet
 - Valmiudet mentorin tehtävään - voinko ryhtyä mentoriksi
 - Mentorointitavoitteet mentoroitavan näkökulmasta
 - Mentoroitavan rooli
 - Mentorointitapaaminen ja keskustelun aiheet
 - Kun kaikki mentoroinnissa ei sujukaan siten kuin on ajateltu
 - Mentoroinnin päättäminen
 9. Mentoreiden ja mentoroitavien rekrytoimiseen ja sitouttamiseen koordinoijalle lisää valmiuksia
 - Mentorointi ja työelämä
 - Mentoroinnin tavoitteet
 - Mentoroinnin vuorovaikutuksellisuus
 - Onnistunut mentorointi
 10. Mentoroinnin tekijöiden aikataulutusta toimivaksi kokonaisuudeksi
 - Kahdenkeskiset tapaamiset
 - Yritysvierailut
 - Verkostoitumistilaisuudet
 - Workshopit
 11. Sosiaalisen median ja digitaalisten kanavien hyödyntäminen
 - SoMe
 - FB
 - LinkedIn
 - Instagram
 - Twitter
 12. Alumnimentoreiden koulutuksellisten valmiuksien kehittäminen kannustavaksi ja innostavaksi toimintatavaksi – omat havainnot haastattelujen kautta
 - Haastattelut
 - Mentorin tarina
 13. Mentoroinnin sanastoa
- Kirjallisuusluettelo

Mentorointiopas

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hanke oli viiden pääkaupunkiseudun ammatti-korkeakoulun yhteishanke, jonka tavoitteena oli nimensä mukaisesti löytää keinoja työllistää Suomeen kansainvälisiä korkeakoulutettuja. Hankkeessa Metropolia Ammattikorkeakoulu keskittyi tarkastelemaan aihetta mentorointiohjelman kautta.

Tarkastellessamme mentorointia mahdollisimman monipuolisesti haastattelimme verkostojemme kautta eri korkeakoulujen ja yritysten mentorointiohjelmista toimijoita ja asiantuntijoita. Päädyimme lopulta konsultoimaan kokenutta mentoroinnin ammattilaista, yrittäjä Riitta Luhanka-Aaltoa, joka kokosi ja kirjoitti tämän oppaan erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden ja korkeakoulujen näkökulmasta. Oppaaseen on koottu niin hankkeemme aikana syntyneitä kuin muista lähteistä kerättyjä näkemyksiä, kokemuksia ja oppeja.

Vantaalla 20.12.2017

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Christina Kaarni, lehtori

Pia Väkiparta-Lehtonen, lehtori

Tämä opas on tehty Metropolia Ammattikorkeakoulun toimeksiannosta, osana Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hanketta. Oppaan tavoitteena on auttaa mentorointikoordinaattoreita mentoroinnin organisoinnissa.

Oppaaseen on koottu kokemuksia ja havaintoja mentoroinnista sekä haastattelujen avulla tietoja henkilöiltä, jotka ovat toimineet mentorointikoordinaattoreina, mentoreina tai aktoreina.

Mentorien valinnassa korostuvat heidän sitoutumisensa ja aito halu tehdä mentorointia, vuorovaikutustaidot ja avoin mieli. Näillä ominaisuuksilla mentoreilla on hyvät mahdollisuudet sitouttaa aktorit mentorointiohjelmaan ja opintojen edistymiseen.

Tämän mentorointioppan tavoitteena ei ole toimia käsikirjana, miten mentorointiohjelma tulisi toteuttaa, vaan olla hyviä kokemuksia ja käytänteitä jakavana oppaana, miten ulkomailta tulevat kansainväliset opiskelijat voivat mentoroinnin kautta saada tukea tavoitteelleen työllistyä opintojen jälkeen Suomeen. Suoritetuissa haastatteluissa on tuotu esiin niitä haasteita, joita eri kulttuureita edustavien kansainvälisten opiskelijoiden osallistuminen mentorointiohjelmiin on tuonut mukanaan.

Haastatteluista haluan erityisesti mainita ja kiittää New Wayn henkilöstövalmentaja Anu Vihosta ja perhevalmennuksen ammattilaista Outi Lehosta, jotka molemmat ovat koordinoineet ja tehneet pitkään mentorointeja.

Kun mentorointiohjelmaa ohjataan koordinaattorin johdolla systemaattisesti ja tavoitteellisesti ja sille on oppilaitoksen johdon tuki, luodaan hyvät edellytykset onnistuneelle mentoroinnille.

Espoossa 20. joulukuuta 2017

Riitta Luhanka-Aalto, yrittäjä

1. Johdanto

Mentorointiohjelman rakentaminen oppilaitokseen, jossa ovat edustettuina kaupalliset, terveydenhoito- ja tekniset alat ja jossa opiskelijoina ovat sekä suomalaisia että kansainvälisiä opiskelijoita edellyttää mentorointiohjelmasta laaja-alaista. Ammattikorkeakoulun kansainvälisten ja suomalaistaustaisten opiskelijoiden onnistunut mentorointi edellyttää näiden erilaisista kulttuureista tulleiden opiskelijoiden mentorointiohjelman räätälöimistä molemmille sopivaksi.

Kansainvälisten opiskelijoiden mentorointi tuo prosessiin erilaisia haasteita, kuin suomalaistaustaisten. Heidän kanssaan mentorin on tehtävä enemmän yhteistyötä, jotta heidät saadaan integroitua suomalaiseen työelämään. Avaintekijänä on mentoreiden ja mentoroitavien sitouttaminen mentorointiprosessiin.

Mentorointiohjelman hyödyllisyys opiskelijoille on siinä, että se auttaa ja kannustaa opiskelijoita suorittamaan opintonsa päätökseen ja löytämään sen jälkeen paikkansa suomalaisessa työelämässä. Tämä tieto opiskelijoiden keskuudessa antaa mentorointiohjelmalle arvoa ja lisää heidän kiinnostusta mentorointiin.

Opiskelijoiden erilaisten taustojen tarpeisiin tarvitaan mentorointiohjelmassa monipuolinen mentorointipankki, jossa mentoreina ovat erilaisen taustan omaavia oman alansa edustajia sekä ei suomalaistaustaisia että suomalaisia. Jos oppilaitos päätyy ratkaisuun, ettei mentoroinnista makseta mentoreille muuta kuin korkeintaan kulukorvauksia, on mentorointiohjelmasta heille saatavien hyötyjen korostaminen tarpeen.

Tilaisuus oppia nuorten opiskelijoiden maailmasta luo uutta näkökulmaa mentoreille.

Samoin opiskelijoiden SoMe-taidoista voivat mentorit oppia. Mentoreiden keskinäiset tapaamiset puolestaan luovat heidän keskuuteensa laajan yhteistyöverkoston.

Mentorointikoordinaattorilla on keskeinen tehtävä onnistuneessa mentorointiprosessissa tuomalla toisillensa sopivat mentorointiosapuolet yhteen, tukemalla mentoria muistaen samalla, että jokainen mentorointitapahtuma on omanlaisensa ja jokaisessa niissä ovat omat erityispiirteensä.

Mentorointi on ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa tiedonvälitys ja oppiminen ovat keskeisessä roolissa. Mentorointiin tarvitaan avointa mieltä, innostusta ja toisen ihmisen aitoa huomioonottamista. Tärkeätä mentoroinnin aikana on saada mentoroitavat oivaltamaan omaan uraansa liittyviä keskeisiä asioita. Verkostoituminen on yksi tärkeitä mentoroinnista saatavia etuja, ja näistä verkostoista hyötyvät mentoroinnin molemmat osapuolet.

Systemaattisesti ja tavoitteellisesti toteutulla mentorointiprosessilla, jota koko oppilaitosyhteisö tukee, luodaan myös parhaat edellytykset saattaa opiskelijoiden opinnot menestyksellisesti loppuun ja auttaa heitä aloittamaan oma uransa työelämässä.

2. Mitä mentorointi on?

Mentoroinnilla on vuosituhantiset perinteet, jossa siirretään kokemuksia ja tietoja työelämässä olevalta kokeneelta toimijalta (mentori) opiskelijalle tai jo työelämässä olevalle aktorille. Tässä oppaassa keskitytään työelämässä jo kokemusta hankkineen ja oppilaan väliseen mentorointiin, ja miten siitä voidaan tehdä innostava prosessi, johon molemmat osapuolet haluavat sitoutua.

Mentorointi on osapuolten välinen oppimis- ja vuorovaikutussuhde, jossa jaetaan tietoa, kokemuksia, ohjataan, välitetään hiljaista tietoa ja tuetaan aktoria samalla vahvistaen hänen luottamusta itseensä. Tällaisessa suhteessa luottamuksellisuus on keskeinen tekijä osapuolten kesken.

Opiskelijoiden mentoroinnissa pääpainona on, miten heidän omaksumaa teoreettista tietoa saadaan hyödynnettyä käytännössä ja mitkä niistä ovat keskeisiä taitoja työelämässä. Siten mentorointia voidaan pitää siltana oppilaitosten ja työelämän välillä. Mentori opettaa ja neuvoo mentoroitavaa käyttämään niitä työkaluja, joita hän on saanut opiskelunsa aikana. Eräänä tavoitteena on laajentaa mentoroitavalle näkökulmaa siihen, missä tehtävissä hän voi toimia ja miten hän voi käyttää opinnoissa hankkimiaan tietoja ja taitoja eri toimenkuvissa.

Mentorointi tapahtuu joko kahdenvälisenä (parimentorointi) tai pienryhmämentorointina (useampia mentoroitavia samanaikaisesti). Oppilaitoksissa pienryhmämentorointi tulee usein yleisimmäksi vaihtoehdoksi mentorien haasteellisen saatavuuden vuoksi. Tällä menetelmällä saavutetaan ryhmässä etuja toisilta oppimisen kautta.

On kuitenkin tärkeätä huomioida, että pienryhmämentoroinnin ohessa pitää järjestää mentorille ja aktorille myös kahdenkeskisiä tapaamisia.

Opintoihin ja työelämään liittyvät haasteet saattavat joskus sisältää sellaisia luottamuksellisia yksityiskohtia, joita kaikki opiskelijat eivät halua avata koko ryhmälle, vaikka he muutoin ovatkin ryhmämentoroinnin hyväksyneet.

Maahanmuuttajataustaisten mentoroinnissa joudutaan toisinaan palaamaan perusasioihin, jotta toisenlaisista kulttuureista tulevat opiskelijat eivät kokisi mentorointia pelottavana tai vaikeana asiana. Siksi on tärkeätä huomioida, että mentorointikoordinaattorin rooli ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tukena on keskeisempi kuin suomalaisten opiskelijoiden mentoroinneissa. Jos opiskelijoiden kanssa saman kulttuuritaustan omaavia saadaan mentoreiksi, lisää se näiden opiskelijoiden kiinnostavuutta mentorointiohjelmaan.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden mentorina toimimiseen voi houkutellessa suomalaistaustaisia mentoreita eri tavoin. Näinä voivat olla mentorin oman kokemuksen siirron lisäksi tunne siitä, että voi auttaa maahanmuuttajataustaisia sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Mentorit saavat mahdollisuuden tutustua eri kulttuureista tulevien maailmankuviin ja saavat näin uusia ajatuksia käyttöönsä maahanmuuttajien ajatusmaailmasta ja asenteista.

Mentoreiksi aikoville on siis tärkeätä tuoda esiin, että osapuolten vuorovaikutus auttaa molempia, myös mentorit itse saavat uusia näkökulmia työhönsä.

Onnistuneen mentorointiprosessin tärkeimpinä tekijöinä korostuvat viestintä, vuorovaikutus ja luottamus sekä vastuunjakaminen. Mitä enemmän näihin tekijöihin panostetaan, sen parempiin tuloksiin mentoroinnissa päästään. Ennen kaikkea mentorointi on kuitenkin vuorovaikutussuhde, jossa tavoitteiden tulee olla realistisia.

Kun opiskelijoiden joukossa on ulkomaalaistaustaisia miesopiskelijoita, saattaa tämäkin tuoda mentoriparien tai -ryhmien muodos-tukseen ja mentorivalintoihin rajoitteita, jotka pitää huomioida. Yhdeksi kysymykseksi saattaa esimerkiksi nousta se, hyväksyvätkö maahanmuuttajataustaiset miesaktorit itselle naismentorin.

3. Mentorikoordinaattorin roolin merkitys

Sopivien pariin ja pienryhmien löytäminen on onnistuneen mentorointiprosessin avaintekijä. Mentorointiohjelmalla tuetaan valmistusmassassa olevia opiskelijoita saattamaan opinnot onnistuneesti päätökseen ja heidän sijoittautumista työelämään.

Riittävän laajan ja monipuolisen mentorointipankin luominen on olennainen tekijä. Tämän perustamisessa kannattaa käyttää hyväksi laajasti oppilaitoksen verkostoja. Mentorointipankin jäsenistöön tulisi saada myös muita, kuin oppilaitoksessa opiskelleita. Mentorit, joilla on työelämässä hankittua auktoriteettia, houkuttelevat myös muita työelämässä olevia liittymään mentorointiin mukaan. Tässä korostuu se, että mentorit voivat oppia toisiltaan. Myös maahanmuuttajataustaisilla mentoreilla mentoripankki monipuolistuu.

Mentorointipariin yhteensopivuus on syytä varmistaa heidän henkilökohtaisella tapaamisella ennen mentoroinnin aloittamista. Tässä on avuksi, jos aktori täyttää lomakkeen, jossa kertoo itsestään ja mitä tavoitteita hänellä on ja mitä odottaa mentoroinnilta itselle. Mikäli mentoroitavalla on omia ehdokkaita mentoriksi, kannattaa tätä mahdollisuutta harkita hyödynnettäväksi. Sopiva tausta mentorointikoordinaattorilla on henkilöstöhallinnon ammattilaisuus tai ainakin osaamista henkilöstöhallinnosta.

Kun mentoroitavina on maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, koordinaattorilla tulisi olla myös kokemusta maahanmuuttajista ja valmiuksia työskennellä heidän kanssaan. Tähän myös koko opetusyhteisön pitää antaa tukensa, jotta mentorointiin asetetut tavoitteet koetaan realististina saavutettaviksi.

Mentoreiksi valittavien tulee olla mentoroinnista aidosti kiinnostuneita, avoimia, hyvin ihmisten kanssa toimeentulevia ja riittävän elämäkatsomuksen omaavia, innostavia henkilöitä. Aikaisempi kokemus mentoroinnista ei ole pakollista, asenteella ”työ opettaa” pärjää.

Mentorointikoordinaattorin mentorointiprosessin säännöllinen seuranta ja mentoriparin tapaamiset tukevat ohjelman onnistumista. Kaikissa vuorovaikutustapahtumissa, kuten mentoroinnissakin on omat haasteensa. Näissä tilanteissa koordinaattorin apu on tärkeää, usein hän osaa katsoa mentorointiohjelmassa esiin tulleita haasteita laajemmasta perspektiivistä ja tuoda niihin apua. Joskus joudutaan tilanteeseen, jossa osapuolille täytyy hakea uudet partnerit.

Mentorointiohjelmissa samanaikaisesti toimivat mentorit muodostavat myös oman verkostonsa, jota koordinaattorin kannattaa hyödyntää. Kun mentorit kokoontuvat keskenään, käydään läpi mentoroinnissa askaruttavia asioita ja jaetaan kokemuksia toinen toisilleen. Näin mentorikoordinaattori kerää arvokasta tietoa mentorointiohjelmien kehittämiseen, siksikin nämä mentoreille järjestettävät ohjaus- ja vertaistukitilaisuudet ovat tärkeitä.

Mentorointitapaamiset ovat myös koordinaattorille tärkeä tiedon lähde, joka auttaa opiskelijoiden ohjaamisessa ja tukemisessa mentorointiohjelman kehittämisen lisäksi.

Koordinaattorin kannattaa kutsua oppilaitoksen johto- ja opetushenkilökuntaa mentorointitapaamisiin, koska mentoriohjelma on aina viime kädessä koko oppilaitoksen yhteinen projekti, jonka menestyksellinen läpivienti auttaa mentoriohjelman tunnettavuuden lisäämistä. Vankka oppilaitoksen johdon tuki mentorointiohjelmalle on ensiarvoisen tärkeää.

4. Mentorikoordinaattorin tehtävien monimuotoisuus

Tässä työssä onnistuminen vaatii koordinaattorilta systemaattista toimintatapaa ja hyvää organisointikykyä, koska koordinaattorin tehtäväkenttä on laaja:

- mentorien hankintaohjelman rakentaminen
- mentoripankin kehittäminen ja ylläpito
- mentoreitten haastatteluista ja valinnasta huolehtiminen
- mentoroinnin tukimateriaalien laatiminen ja valmennuksen järjestäminen
- mentoroitavien valitseminen
- mentoroitavien ryhmäjakojen tekeminen
- mentorointiprosessien käynnistäminen ja tukeminen
- huolehtiminen siitä, että kaikkien mentoriparien ja -ryhmien mentorointi sujuu
- luottamuksellisen ilmapiirin luominen osapuolten kesken
- mentoreiden yhteisten tapaamisten järjestäminen
- verkostoitumistilaisuuksien järjestäminen, joissa aktorit ja mentorit tutustuvat toisiinsa sekä löytävät uusia yhteyksiä ja kontakteja
- oikea-aikaisesta tiedottamisesta ja viestinnästä vastaaminen
- ongelmatilanteitten selvittäminen mentorointiparin kanssa
- ohjelman etenemisestä ja osallistujien sitoutumisesta huolehtiminen säännöllisillä yhteydenotoilla
- seurantaan ja arviointiin osallistuminen; palautteen kerääminen sekä aktoreilta että mentoreilta
- mentorointiohjelman kehittäminen



5. Mentorointisopimus

Mentorointisopimus on syytä tehdä yhteistyön aloitusvaiheessa kirjallisessa muodossa. Tärkeintä ei ole sopimuksen sisältö, vaan se, että molemmat osapuolet tietävät roolinsa, vastuunsa ja velvoitteensa sopimuksen ajaksi. Hyvä vakiomallinen sopimus, jota voidaan räätälöidä, auttaa.

On tärkeää sopia pelisäännöistä, miten eri tilanteissa toimitaan niin, että kumpikin tietää toisen osapuolen odotukset. Jokainen mentorointisuhte on erilainen, joten mentoriparin täytyy yhdessä pohtia, miten he yhteistyössä saavuttavat parhaimman tuloksen ja yhteistyölle asettamansa tavoitteet. Realististen tavoitteiden asettaminen ei ehkä onnistu ensimmäisellä tapaamiskerralla, mutta niitä voidaan täydentää mentorointisopimukseen myöhemminkin.

Mentorointisopimus osaltaan varmistaa, että mukaan lähdetään tosissaan ja tavoitteellisesti.

Mentorointisuhteen onnistuminen riippuu mentorointiparin vuorovaikutuksesta, ja miten molemmat osapuolet tapaamisiin panostavat. Mentorointisuhdetta voi kehittää vain, kun molemmat osapuolet sitä haluavat: keskustelujen häiriöttömyys, mentorointisuhteen luottamuksellisuus ja palautteen aitous ovat tärkeitä pelisääntöjä menestykselliseen mentorointisuhteeseen.

Luottamuksellisen suhteen luomiseen osapuolten välille kuluu aikaa. Mentorointiohjelmien avulla kansainväliset opiskelijat saavat apua urasuunnitteluunsa, kehittävät sosiaalisia taitoja ja rohkeutta lisääntyneenä itsetuntona sekä antavat laajemman käsityksen työelämän vaatimuksista Suomessa.

Mentorointisopimuksessa on hyvä sopia mm.

- mentoroinnin tavoitteet
- mentorointiprosessin kesto
- kuinka usein ja missä tavataan
- tapaamisen kesto
- käsiteltävät aiheet ja/tai teemat – myös ne joista ei haluta keskustella
- yhteydenpitotapa tapaamisten välillä, esim. käytettävät kanavat ja välineet
- käytännönjärjestelyt tapaamisissa ja miten mahdolliset kustannukset (esim. kahvitarjoilu) jaetaan
- miten toimitaan, jos sovittu tapaaminen joudutaan peruuttamaan
- tapaamisiin valmistautuminen; mitä aktor tekee, mitä mentorilta odotetaan
- keskustelujen luottamuksellisuus: mistä asioista saa tai ei saa puhua mentorointisuhteen ulkopuolella – tämä on tärkeää erityisesti eri kulttuureja edustavien kansainvälisten opiskelijoiden kannalta
- mahdollinen prosessin keskeyttäminen ja miten silloin toimitaan

6. Monikulttuurisuuden haasteet mentoroinnissa

Eri kulttuureista tulevien maahanmuuttajien mentoroinnissa opiskelijoiden erilaisuus korostuu. Kun maailmankuvat ovat erilaiset, erilaisuutta lisäävät myös kulttuurin omat ominaispiirteet.

Vaikka mentoroitavat ovat erilaisia, niin mentorin tulee pitää heitä yhtä hyvinä ja samanarvoisina. Kun mentori tämän sisäistää, niin hän pystyy vahvistamaan samaa käytösmallia kaikille aktoreille.

Hyvin toimivia monikulttuurisia työyhteisöjä tutkittaessa on havaittu, että niissä viihtyvät ja menestyvät parhaiten ne, jotka samanaikaisesti kiinnittävät huomionsa erilaisuuteen ja samankaltaisuuteen. Erilaisuutta pidetään rikkautena ja sitä kautta on mahdollista oppia paljon uusia asioita myös oppimisyhteisöön. Samankaltaisuudesta kun vain löydetään kaikille yhteiset piirteet ja tavat toimia. Mentorina onnistuu hän, joka pystyy vahvistamaan erilaisten aktorien näkökulmia siten, että sekä erilaisuus että samankaltaisuus ovat vahvuuksina läsnä yhtä aikaa.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on sääntöjä, joissa erilaisuudesta saattaa olla haittaakin. Joissakin kulttuureissa esimerkiksi aikakäsitys voi olla kovin erilainen verrattuna meidän suomalaiseen aikakäsitykseen. Mentorin tulisi aktoreille korostaa, että Suomessa luotetaan henkilöön, joka on täsmällinen. Erityisen tärkeää luottamuksen rakentaminen on työ- ja asiakassuhteissa.

On myös kulttuureita, joissa on tapana puhua paljon ja useimmiten toisten ”päälle”. Suomessa tämä koetaan epäkohteliaisuutena, ja siksi tätäkin pitää mentorina ohjata jo yhteistyön alusta alkaen.

Kun erilaisuuksia muutetaan vahvuuksiksi, niin aktorien mentorointi voi parhaimmillaan opettaa opiskelijat näkemään eri kulttuurista tulevat rikkautena. Kaikkien kanssa tullaan toimeen, kun hyväksytään suomalaisen yhteiskunnan peruskäytäntöjen omaksuminen. Mentorointi on siis myös monikulttuurisuuskoulutusta, jonka kautta opitaan eri kulttuureille tyypillisiä ominaisuuksia ja sopeutetaan niitä suomalaiseen oppimisympäristöön ja työelämään.

7. Etänä tapahtuva mentorointi

Toisinaan mentoriparista toinen saattaa asua osan opiskeluajasta etäällä paristaan. Tällöin mentorointi järjestyy parhaiten etäpalaverina, esim. skypein välityksellä. Mentorointisuhde on tällöin erilainen ja etäpalaverista muodostuu enemmänkin tiedon jakamista, kun sanaton viestintä jää pois.

Kun mentoripari tekee viestintää sähköpostitse, skypein tai puhelimen välityksellä, korostuu tavoitteiden määrittely ja mentorointisuhteen jatkuvuus. Silloin on parasta sopia etukäteen keskusteltavista asioista, jos osallistujat ovat epävarmoja, miten lähdetään liikkeelle.

On kuitenkin tärkeätä pyrkiä järjestämään kasvokkain tapahtuva tapaaminen säännöllisin väliajoin, koska vain henkilökohtainen tapaaminen auttaa syventämään mentorointisuhdetta luottamukselliseksi.

8. Mentorointiprosessi

Mentoroinnin hyödyt oppilaitokselle ja mentoroinnin osapuolille

- Tutkimukset osoittavat, että mitä enemmän mentoroinnin tavoitteissa korostetaan opiskelijoiden opintojen sujumisen edistämistä, sitä helpompi opiskelijat on sitouttaa mentorointiin. Oppilaitoksen tulisi keskittyä opiskelijoiden valmistumisen tukemiseen ja työelämään siirtymiseen.
- Mentoroinnilla voidaan edistää opintoja, mutta se vaatii panostusta organisaation johdolta. Kun opiskelijoille esitellään mentorointiohjelma yleisellä tasolla, tulee myös selkiyttää, miten se käytännössä toteutetaan oppilaitoksessa.
- Onnistunut mentorointimalli edellyttää myös oppilaitoksen johdon ja opetushenkilökunnan sitouttamista mentorointiohjelmaan, jotta kaikki tietävät, mitä mentorointiohjelmalla tavoitellaan.
- Mentorointiohjelman tulee olla systemaattinen prosessi, jotta kaikki osapuolet tietävät ohjelman sisällön, kulun, tavoitteet ja mitä heiltä odotetaan.
- Tiedetuksilla ja informaatiotilaisuuksilla saadaan tavoitettua ne opiskelijat, jotka ovat halukkaita hyödyntämään mentorointia opinnoissaan ja haluavat kehittää itseään valmistuakseen suunnitelmien mukaisesti ja kehittääkseen valmiuksiaan työelämää varten. Pelkästään opintopisteiden kerääminen ei saa olla syy aloittaa mentorointia.
- Mentori ja aktori voivat molemmat edistää aidon vuorovaikutuksen syntyä mentorointijakson aikana: aidosti kuuntelemalla, ilmaisemalla itseään mahdollisimman suoraan, muistamalla odottaa (maltti on valttia) ja vastapuolta kunnioittamalla. Toisen ajatusten pohdiskelu on avain uudenlaisten näkökulmien syntymiseen. Oma näkökulma saattaa joskus olla rajallinen ja muilta ihmisiltä voi oppia itselle uutta, jos vain malttaa kuunnella. Omat mielipiteet ja näkökulmat ovat arvokkaita ja ne pitää saada ja uskaltaa tuoda esiin. Keskeistä tässä on saada aktor oivaltamaan, mistä kulloinkin käsiteltävästä asiasta on kysymys.

Mentorin roolissa onnistuminen

- Opiskelijoiden hyöty mentoroinnista on muun muassa työelämä tietouden lisääntyminen. Mentorin kanssa käydyissä keskusteluissa opiskelijat arvostavat myös mentorin opastusta, mihin opinnoissa kannattaa keskittyä, erityisesti silloin kun opiskelijalla on selkeä visio siitä, mihin suuntaan hän on työelämässä tähtäämässä.
- Mitä työelämälähtöisemmin mentorointia voidaan kehittää, sen helpompi opiskelijoita on sitouttaa mentorointiin. Kun opiskelija ennen mentorointijakson aloittamista saadaan tiedostamaan oma kokemattomuutensa työelämässä ja mitä tämän päivän työelämässä työntekijältä odotetaan, luodaan hyvät edellytykset menestykselliseen mentorointiyhteistyöhön.

Mentorin tehtävät

- sitoutua mentorointitehtäväänsä
- toimia luottamuksen arvoisesti ja luottamuksellisesti
- olla avoin, rehellinen ja objektiivinen
- olla hyvä kuuntelija
- kyseenalaistaa ja haastaa mentoroitavaa
- jakaa omaa osaamistaan ja tietämystään
- tarjota mahdollisuuksia ja neuvoja mentoroitavan verkoston laajentamiseen
- auttaa solmimaan hyödyllisiä kontakteja
- auttaa edistämään opintoja
- auttaa selkeyttämään ammatillisia päämääriä
- kunnioittaa sovittua aikataulua

Henkilökohtaiset ominaisuudet ja mahdollisuudet kehittyä

- Hyvä mentori on oma aito itsensä, joka jakaa osaamistaan ja tietojaan.
- Hyvä mentori haluaa itsekin oppia ja kertoo avoimesti tästä oppimishalustaan myös aktorille.
- Hyvää mentoria on kuvailtu myös kuuntelijaksi, kyseenalaistajaksi, sparraajaksi - jopa kriittiseksi ystäväksi.
- Mentorointi tarjoaa arvokasta ja ajankohtaista tietoa koulutusmaailmasta mentorille, kun hän on aktiivisesti läsnä ja on kiinnostunut opiskelijan asioista. Opiskelijat saattavat useinkin yllättää mentorinsa potentiaalillaan tarjotessaan uusia näkökulmia osaamiseen ja asenteisiin.
- Henkilökohtaisella tasolla mentorointi tarjoaa mahdollisuuden mentorille kehittää omia ohjaaja-, valmentaja-, ja esimiestaitojaan, erityisesti vuorovaikutuksen, kuuntelemisen ja palautteen antamisen suhteen.

Valmiudet mentorin tehtävään – voinko ryhtyä mentoriksi?

Ennen mentoriksi ryhtymistä on hyvä tehdä tulevaan tehtävään liittyviä tärkeitä pohdintoja:

- kiinnostunko tutustumaan toisesta kulttuurista tulevaan opiskelijaan, jolla saattaa olla hyvin erilaisia ajattelutapoja, arvoja ja tottumuksia kuin minulla
- olenko riittävän innostunut kertoakseni suomalaisesta kulttuurista, jotta voisin helpottaa opiskelijan sopeutumista uuteen toimintaympäristöön
- kestänkö sitä, jos aktor pettyykin opiskelun aikana joihinkin asioihin Suomessa
- kestänkö sitä, jos joudun selvittämään mentoroinnin aikana ristiriitatilanteita
- millainen mentori haluan olla vieraasta maasta tulleelle opiskelijalle, jotta hänellä on motivaatiota suorittaa opintonsa loppuun, ja että hän pääsee sijoittautumaan suomalaiseen työelämään

Mentorointitavoitteet mentoroitavan näkökulmasta

Näitä mentoroitavan olisi hyvä miettiä ja keskustella etukäteen mentorin kanssa, kirjattavaksi etukäteen mentorointitavoitteisiin:

- mitä haluan saavuttaa mentoroinnin avulla
- kun lopetamme mentorointiyhteistyön, mitä toivon muuttuneen, olevan toisin ja mitä toivon oppineeni
- mitä asioita omissa opinnoissani haluan ylläpitää ja vahvistaa mentoroinnin avulla
- mihin tarvitsen erityisesti mentorin tukea

Mentoroitavan rooli

- Oikein roolinsa sisäistänyt aktori on aidosti oma itsensä ja ottaa vastuuta oppimisestaan ja ratkaisuihinsa.
- Aktori on avoin keskustelija, joka tuo esiin myös eri tilanteiden herättämiä tunteita.
- Aktorin rooliin liittyy paljon odotuksia osana asetettuja tavoitteita:
 - haluaa viedä opintonsa päätökseen onnistuneesti
 - haluaa menestyä suomalaisessa yhteiskunnassa ja
 - löytää työpaikan
 - osallistuu aktiivisesti mentoritapaamisiin ja muuhun mentorointiohjelman tarjoamiin mahdollisuuksiin mm. yritysvierailuihin ja verkostoitumistilaisuuksiin
 - on aktiivinen, avoin ja osaa kannustaa myös muita
 - sitoutuu noudattamaan mentorointisopimusta
 - osaa olla kiitollinen saamastaan mentorin tuesta ja ymmärtää ettei mentorilla aina ole vastauksia kaikkiin kysymyksiin
 - hyvä aktori ilmaisee arvostavansa mentoria, mutta ei nosta tätä liiaksi jalustalle

Mentorointitapaaminen ja keskustelun aiheet

- Tapaaminen kestää kerrallaan n. 1,5 – 2 tuntia ja tapahtuu kuukausittain; mikäli mentoroinnit pidetään osin etänä, voidaan pitää kerrallaan pidempiä mentorointikeskusteluja.
- Tapaamispaikan mentori ja aktori voivat sopia keskenään: esim. yritysten tiloissa tai julkisissa tiloissa kuten kirjastoissa tai kahviloissa. Tärkeintä on tapaamispaikan rauhallisuus, jotta tapaaminen voidaan viedä läpi keskeytyksettä ilman häiriötekijöitä.
- Keskustelunaiheet ja teemat sovitaan etukäteen ja niistä pidetään kiinni, jotta tapaaminen ei turhauta kumpaakaan osapuolta; toki tapaamisessa esiin nousseille asioillekin pitää antaa tarvittaessa tilaa.
- Luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin luominen on molempien etu. Keskusteluissa mielipiteet voivat olla hyvinkin erilaisia, kritiikkiäkin pitää voida tarvittaessa antaa ja ottaa vastaan.

- Aktorin asettamien tavoitteiden seuraaminen on hyvä mittari tapaamisissa, ja usein aktori kokee mentoroinnin hyödyn suurempana ja laaja-alaisempana kuin mitä hän alussa odotti.
- Mentorointitapaamisista on pidettävä tiukasti kiinni, niille on varattava riittävästi aikaa ja niihin pitää myös valmistautua. Kun mentorointipari aikatauluttaakaikki tapaamisensa ensimmäisessä tapaamisessa, tapaamisista kiinni pitäminen helpottuu, kun tapaamisajat on varattu kalenteriin hyvissä ajoin.

Kun kaikki mentoroinnissa ei sujukaan siten kuin on ajateltu?

- Ota koordinaattorina kaikki yllättävätkin haasteet tyynenä!
- Mentorointiin liittyvät yllätykset ovat erityisen tyypillisiä, kun mentoroinnissa on mukana eri kulttuurien edustajia, maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Tällainen ryhmä elää voimakkaasti erityisesti mentoroinnin alkuvaiheessa, ja opiskelijoiden olosuhteet saattavat hyvinkin nopeasti muuttua.
- Huolehdi koordinaattorina siitä, että mentorit pitävät uusista tilanteista sinutkin ajan tasalla, näin pystyt tukemaan mentoreita ja prosessi voi jatkua suunnitellusti.
- Mentoroinnin yllättäviin haasteisiin saattaa ilmaantua myös muita syitä:
 - erilaiset odotukset mentoroinnilta
 - ei ymmärretä, mistä mentoroinnissa on kyse
 - huono kielitaito, ei ymmärretä mistä puhutaan
 - Suomen byrokraattisuus alkuperämaahan verrattuna saattaa myös joskus yllättää
- Tutkimusten mukaan yksi syy mentoroinnin epäonnistumiseen oppilaitoksissa on mentorointiohjelmien suunnittelemattomuus, ohjelma tulisi suunnitella systemaattisesti ja käynnistää tehokkaasti. Tässä roolissa oppilaitoksen johdolla on oma tärkeä tehtävänsä tukea koordinaattoria hänen työssään.
- Onko mentorointiparin valinnassa osattu olla realisteja? Molempien osapuolten toiveet ja tavoitteet eivät aina täyty. Jo 80 %:n yhteensopivuutta voidaan pitää loistavana saavutuksena, 60 %:n yhteensopivuutta erittäin hyvänä.
- Työelämässäkään saa harvoin valita työkavereitaan ja kuitenkin heidän kanssaan on tultava toimeen ja tehtävä tiivistä yhteistyötä. Mentoriparin luottamuksellisen suhteen pystyy luomaan hyvinkin erilaisista lähtökohdista, jos vain haluaa antaa toiselle ja itselle siihen mahdollisuuden. Kun mentorointisuhteeseen panostaa suhteen alkuvaiheessa, on sillä mahdollisuus menestyä.
- Systemaattisen toimintakulttuurin kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi koordinaattori tarvitsee koko koulutusorganisaation tuen.

Mentoroinnin päättäminen

- Mentorointiyhteistyö päättyy useimmiten, kun tavoiteaikataulu on saavutettu. Toki mentoroinnin voi lopettaa myös aiemmin, jos mentoroitava katsoo saavuttaneensa tavoitteensa eikä hän tunne enää tarvitsevänsä säännöllistä yhteydenpitoa.
- Mentoroinnin on todettu edesauttavan yritysmaailmaan astumista parhaiten, kun etukäteen on määritelty selkeät alku- ja päättymispäivämäärät, joista pidetään kiinni.
- Mitä tavoitteellisemmin, suunnitelmallisemmin ja systemaattisemmin aktori mentorointiprosessin aikana on pystynyt toimimaan, sitä paremmin hän voi tähdätä näiden valmiuksien hyödyntämiseen oman organisaation kehittämisen hyväksi, kun hän työelämäänsä siirtyy.
- Mentoripari voi myös jatkaa yhteydenpitoa mentorointiprosessin jälkeen vapaamuotoisemmin tai harvemmin. Mentorin lupaus, ettei hän katoa mihinkään mentoroitavan elämästä, vaan pysyy taustalla, on monelle ulkomaalaistaustaiselle tärkeää.
- Onnistunut mentorointiyhteistyö saattaa parhaimmassa tapauksessa johtaa myös yritysyhteistyöhön tai jopa ystävyYTEEN, tarvitsehan esimerkiksi yrittäjäksi ryhtyvä aktori verkostoonsa kokemusta omaavia yhteistyökumppaneita vertaistuekseen.
- Mentoroinnin loppuvaiheessa kannattaa vielä miettiä yhteistyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamista, kuinka niissä onnistuttiin ja tuliko kenties yhteistyön edetessä uusia päämääriä. Miten prosessin aikana syntyneitä ongelmia / haasteita ratkaistiin? Mahdollisesti mentoripari vielä yhdessä miettii koko yhteistyöprosessin onnistumista ja voisiko aktori miettiä mentorointia jossain vaiheessa uudelleen esimerkiksi lisäopintojen myötä tai siirtyessään uudenlaisiin työtehtäviin?
- Maahanmuuttajataustaiset aktorit saattavat tuntea yksin jäämistä ilman mentorin tai opiskeluryhmän tukea. Mentorin ja myös koordinaattorin tehtävänä on kannustaa verkostojen edelleen kehittämistä ja jo syntyneiden yhteyksien ylläpitämistä.



9. Mentoreiden ja mentoroitavien rekrytoimiseen ja sitouttamiseen koordinoijalle lisää valmiuksia

- Mentoriohjelman koordinoijan rooli rekrytoinnissa on löytää opiskelijat, joita mentorointi opintojen valmistumisvaiheessa kiinnostaa, ja jotka aidosti ymmärtävät mentoroinnin merkityksen tärkeänä tukena siirryttäessä työelämään. Mentorien pitää ymmärtää, että mentorointi edellyttää riittävää motivaatiota ja sitoutumista opiskelijan ohjaamiseen.
- Mikäli opiskelija tulee toisesta kulttuurista, mentoroinnin kautta voidaan vielä vahvemmin luoda hyvä perusta työelämään siirtymisessä. Mentorien tehtävä on opastaa opiskelijoita opintojen päättymisen lähestyessä uravaihtoehtojen kartoittamisessa ja omien vahvuuksien löytämisessä.
- Parhaimmillaan mentorit pystyvät välittämään mentoroitaville hiljaista tietoa, jota he ovat jo oppineet työelämässä.

Mentorointi ja työelämä

- Mentorointiprosessi parhaimmillaan synnyttää luottamuksen koulutuksen antamasta työmarkkinakelpoisuudesta.
- Mentorointiprosessin aikana opiskelija saa tietoa eri toimialojen ja eri työtehtävien edellyttämistä osaamisen tasoista. Näin myös opiskelija kerää itselle uusia valmiuksia tehdä realistisempia valintoja, mihin toimialoihin hän erityisesti voi suunnata hakuprosessinsa.
- Näin työelämä voi hyötyä mentoroinnin kautta opiskelijalle kehittyvistä valmiuksista optimaalisen toimialan löytymiseksi.

Mentoroinnin tavoitteet

- Tavoitteista kannattaa keskustella mentoroinnin alusta alkaen: mitä niiden saavuttaminen käytännössä merkitsee, ja mitä hyötyä siitä on. Kun tavoitteisiin viitataan kaikkien tapaamisten yhteydessä, niitä voidaan tarvittaessa myös tarkistaa ja tarkentaa.
- Vaikka opiskelijoiden lyhyen tähtäimen tavoitteena onkin edistyä opinnoissa ja saada opinnot päätökseen sekä sijoittautua työelämään, kannattaa mentoroinnissa kehottaa myös visioimaan, miltä mentoroitavan tulevaisuus näyttäisi esimerkiksi viiden vuoden kuluttua.
- Minkälaisessa työssä opiskelija näkee itsensä mieluiten? Voiko visio olla sellainen että hänen avullaan motivoituu etenemään sitä kohtaan? Vaikka visio on vielä epämääräinen, sen tulisi olla kuitenkin kirkas; sitä ei välttämättä saavuteta sellaisena kuin se on asetettu.
- Tavoitteiden tulee selkeitä, realistisia ja mitattavissa, ne saavutetaan sovittujen toimenpiteiden avulla.
- Mitä kauemmaksi opiskelija on valmis visioimaan, sitä tärkeämpää on tehdä osatavoitteita, jolloin opiskelija kokee tavoitteiden saavuttamisen realistisemmaksi.
- Mentorin tehtävä on palauttaa opiskelija kannustavasti maanpinnalle, jos mentori näkee mentoroitavan tavoitteet mahdottomiksi hänen taustaansa, opiskeluintoonsa ja persoonaansa nähden.

Mentoroinnin vuorovaikutuksellisuus

- Mitä rikkaamman, vuorovaikutteisemmän ja luottamuksellisemman keskusteluyhteyden mentori ja aktori pystyvät kehittämään, sen parempia tuloksia he voivat mentorointiprosessin aikana saavuttaa.
- Parhaimmillaan molempien, sekä mentorin että mentoroitavan ymmärrys itselle vieraasta kulttuurista syventyy, ja kumpikin voi kehittää omia vuorovaikutustaitojaan ja ongelmanratkaisukykyään. Mentorointi antaa paljon molemmille osapuolille.

Onnistunut mentorointi

- Onnistuneessa mentoroinnissa mentorin ja mentoroitavan roolit ovat selvät, oppiminen edistyy, vuorovaikutus on luottamuksellista ja käytännön toimet ja työnjako on määritelty.
- Mentoroinnilla voidaan vaikuttaa aktoreitten käsityksien uudistumiseen, voimaantumiseen ja urakehitykseen merkittävästikin. Kehittymistä saattaa tapahtua myös aktoreitten itse asettamien tavoitteiden ulkopuolella.
- Onnistuneessa mentoroinnissa myös mentori oppii: vuorovaikutustaidot kehittyvät, hänen oma ajattelunsa selkiytyy, mikä tuo hänelle lisää itsevarmuutta ja halua onnistua.
- Verkostoitumisen kautta myös mentorin omat verkostot laajentuvat ja yritysysteistyö mahdollisuudet karttuvat.
- Mentorin on hyvä pitää mielessä, että hän ei toimi tehtävässään yksin, vaan on osana oppilaitoksen mentorointiohjelman tiimiä. Koordinaattorilla on vastuu, että tällainen tiimi on mentorin ympärille määritelty. Tiimin tehtävä oppilaitoksen johtoa myöten on auttaa ja tukea mentoreita kaikenlaisissa eteen tulevilla haasteilla.
- Mentoreilla ei useinkaan ole syvällistä tuntemusta kulttuurista, josta aktori on kotoisin. Kun mentori asennoituu olemaan ennen kaikkea vieraanvarainen paikallisasukas ja on valmis näkemään vaivaa sen eteen, että aktori voi kokea olonsa mahdollisimman tervetulleeksi uudessa maassa, mentorilla on mitä parhaimmat edellytykset onnistua tehtävässään.
- Onnistuneen mentoroinnin lähtökohtana on mentorin taito osata kuunnella, olla aktiivisesti läsnä ja olla kiinnostunut opiskelijan asioista. Kun aktor innostuu, hän haluaa jatkossakin etsiä itselle mentorin – ja innokkaimmat ryhtyvät itse toimimaan myöhemmin mentoreina.
- Onnistuneen mentoroinnin jälkeen mentoriparin on mukava jatkaa dialogia myös vapaammin ja näin tukea kenties toistensa urapolun kehittymistä.
- Mentorointia on hyödynnetty nykyään myös liike-elämässä. Varsinkin isot organisaatiot käyttävät yritysmentoreita, ja ideana on auttaa lupaavia työntekijöitä ja avata heille etenemismahdollisuuksia. Suomessa liike-elämän lisäksi mm. korkeakoulut ja julkishallinto toteuttavat mentorointiprosesseja.

10. Mentoroinnin tekijöiden aikataulutus toimivaksi kokonaisuudeksi

Kahdenkeskiset tapaamiset

- Kahdenkeskisiä tapaamisia järjestetään lukukausien aikana kuukausittain ja keskimäärin heillä on mentoriohjelman kuluessa 4-5 tapaamista.
- Tapaamiset sovitaan mentoriohjelman alkaessa syksyllä siten, että ohjelmaan sisältyvät mentorointikoulutukset, workshopit ja tapahtumat muodostavat systemaattisen ja mielenkiintoisen ohjelmakokonaisuuden mentorointiprosessin ajaksi.
- Kun tapaamiset on sovittu ajoissa, aktori pystyy osallistumaan myös mentorointiohjelman muihin tapahtumiin ja saa näin ohjelman täyden hyödyn opintojen loppusuoralle ja intoa urapolun alkutaipaleelle.

Yritysvierailu

- Yritysvierailu on tärkeä osa mentorointiohjelmaa ja innostaa opiskelijoita osaltaan sitoutumaan ohjelman täysipainoiseen hyödyntämiseen. Opiskelijan verkostojen rakentaminen on tärkeää ja vierailut eri toimialoja edustavissa yrityksissä, yhdistyksissä ja alan tapahtumissa luovat opiskelijalle mahdollisuuksia verkostojen kehittämiseen ja mieleiselleen työuralle starttaamiseen.
- Yritysvierailumahdollisuuksia tarjoavat erityisesti isot kansainväliset organisaatiot Suomessa ja tässä yritysvierailukartoituksessa kannattaa myös ammattikorkeakoulujen suhdeverkostoa hyödyntää oppilaitoksen johdon tuella. Mitä aikaisemmin yhteydenotot eri yrityksiin mentorointiohjelman käynnistyessä tehdään, sen parempi kattaus eri toimialoja saadaan mukaan ohjelmaan yritysvierailukohteiksi.

Verkostoitumistilaisuudet

- Mentorointi on tärkeä ja ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille usein helppokin keino luoda yhteyksiä eri verkostoihin. Siksi näiden mahdollisuuksien tarjoaminen on heille tärkeää.
- Mahdollisesti esiin tulevia ennakkoluuloja pitää osata hälventää tuomalla esille suomalaisen näkökulman, että luotamme toisiimme ja eettisyyteen. Toimivat, laajat verkostot on tehokkain keino markkinoida ja avata yhteyksiä myös yritysmaailmaan.
- Aktorin opiskelumotivaatioon vaikuttaa keskeisesti opiskelun aikana syntyneet käsitykset omista työelämävalmiuksista. Siksi opintojen aikana muodostuneet kokemukset ja kontaktit erityisesti oman alan työelämään luovat parhaan mahdollisen perustan työelämävalmiuksien kehittämiseen jo mentoroinnin aikana.
- Mitä suuremman verkoston pystyy itselle luomaan jo opiskeluvaiheessa, sitä paremmat mahdollisuudet on sitten aikanaan löytää juuri ne oikat ihmiset yritysmaailmaan astuttaessa.

- Tulevaisuudessa verkostojen merkityksen sanotaan kasvavan yhä enemmän. Yhteiskunnassa parhaiten pärjäävät ne, jotka osaavat taitavan vuorovaikutuksen ja ymmärtävät kumppanuuden merkityksen. Mentorointi on erinomainen pohja verkostoitumisen edistämiseen. Tässä mentori on tärkeässä roolissa tämän opin jakamisessa aktoreille. Kun aktor oppii tämän ymmärtämään, alkaa myös hänen verkostonsa kasvamaan.
- Verkostojen tärkeyden ymmärtäminen on mentoroinnin koordinaattorille kaiken a ja o jotta nämä opit juurrutetaan kokonaisvaltaisesti mentorointiohjelmaan. Tähän on myös oppilaitoksen ja koko henkilökunnan tärkeitä sitoutua.

Workshopit

- Workshopit on tärkeä osa mentorointia tukevaa toimintaa, jossa opiskelijoilla on mahdollisuus keskustella ja jakaa ajatuksia ja kokemuksia opintojen edistymisestä ja tulevista suunnitelmistaan mm. työelämän tavoitteiden ja urapolkunsuhteiden.
- Workshopin suunnittelutyö on kuitenkin tehtävä huolella ja valmistelutyössä kannattaa hyödyntää monipuolisesti mentoreitten ja aktorien osaamista, kerätä ideoita ja ajatuksia myös heiltä. Näin kehitetään myös workshoppeista monipuolinen foorumi opintojen tukemiseen ja työelämän mahdollisuuksien kartoittamiseen.

11. Sosiaalisen median ja digitaalisten kanavien hyödyntäminen

Sosiaalinen Media

SoMe-näkyvyyttä pohditaan laajasti. Tämä on siten luonnollinen osa myös mentorin ja mentoroitavan välillä käytävää keskustelua, jossa mentorilla on iso mahdollisuus opastaa aktoreitten näkyvyyden kehittymistä oikeaan suuntaan.

Kun aikaa on rajallisesti ja SoMessa pitäisi näkyä ja kuulua, miten SoMe-viestinnästä saa tuloksellista pienillä resursseilla?

- Valitse käyttöösi mieluiten muutama toimintaasi parhaiten sopiva kanava kuin se että pyrkisit vaikuttamaan kymmenillä eri kanavilla tehottomasti!
- Keskity niihin kanaviin, joiden kautta parhaiten tavoitat haluamasi tahot!
- Tee sisältösuunnitelma ja kerro toiminnastasi kiinnostavia asioita. Käytä tarvittaessa sisällön tuottamiseen erikoistuneita osajia!
- Suunnittele miten usein voit julkaista sisältöä: kerran päivässä, kerran viikossa vai kahdessa viikossa? Pysy tässä suunnitelmassa!
- Ohjaa SoMesta verkkosivuillesi lukemaan lisää ja tutustumaan edustamasi yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin!
- Tykkääminen on osoitus että olet muista kiinnostunut – luo tätä kautta tykkäyksestäkin strategia ja vie toimintaasi kohderyhmäsi luokse!
- Seuraa toimialaasi koskevia julkaisuja ja käytyä keskustelua ja osallistu siihen, mutta harkiten!

Facebook

- Facebook- sivusto on mainosrahoitteinen yhteisöpalvelu ja tarjoaa kuvallisen käyttäjäprofiilin luomiseen ja yhteydenpitoon kontaktiverkostonsa kanssa. Rajallinen määrä yrityksiä on Facebook:ssa, joten se palvelee hyvin rajallisest työnhakuprosesseissa. Opiskelijoille Facebook soveltuu joidenkin toimialojen tapahtumien seurantaan, ja mitä esim. isot yhteisöt järjestävät verkostoitumisteemoilla.

LinkedIn

- LinkedIn verkkoyhteisöpalvelu on työnhakijalle tärkeä verkostoitumisväline, johon opiskelijoiden kannattaa jo varhaisessa vaiheessa ladata ansioluettelonsa, harrastuksensa ja kiinnostuksen kohteensa. Sinne kannattaa myös pyytää suosituksia entisiltä esimiehiltä ja työkavereilta, kenties suositella myös muita.
- Monelle mentorille ja ehkä aktorillekin saattaa esim. blogin kirjoittaminen olla mielekästä. Sellaistahan voi julkaista myös esim. LinkedIn:in kautta ja saada tätäkin kautta lisää näkyvyyttä.
- Vaikka LinkedIn ei varsinaisesti ole työnhakusivusto, sillä voidaan kuitenkin omaa verkostoa laajentaa ja sitä kautta saada työtarjouksia. Tärkeintä LinkedIn:ssä on kuitenkin että omat yhteydet ovat ajan tasalla ja yrityksien on näin helppo tarvittaessa eri alojen osaajat tavoittaa.

Instagram

- Instagram on ilmainen kuvien jakopalvelu ja sosiaalinen verkosto, joka on nykyisin kovin suosittu palvelu jakaa kuvia ja videoita sekä kommentoida ja tykätä toistensa jakamasta sisällöstä. Mikäli opiskelijan etsimä toimiala suosii kuvien ja videoiden jakamista, palvelua kannattaa aktiivisesti käyttää ja kasvattaa näin näkyvyyttään.

Twitter

- Twitter on yhteisö- ja mikroblogipalvelu, joka ei ehkä ole ihan ensi sijainen kanava opiskelijalle, joka etsii työelämän kontakteja. Käyttäjät pystyvät lähettämään ja lukemaan toistensa päivityksiä netissä; tekstipohjaiset viestit eli tviitit voivat sisältää korkeintaan 280 merkkiä. Jos opiskelija tähtää urapolkuun isoissa yrityksissä, twitter on kanava, jossa niiden näkyvyyttä ja aktiivisuutta kannattaa seurata.

12. Alumnimentoreiden koulutuksellisten valmiuksien kehittäminen kannustavaksi ja innostavaksi – haastattelujen kautta tehdyt havainnot mentoroinnista

Mentoroinnin ammattilaisia haastatellessa painottuivat opiskelijoiden sitouttamisessa mm. tällaiset seikat:

Opiskelijoiden on aidosti haluttava olla mentoroinnissa mukana; mukaan kannattaisi ottaa ainoastaan kaikkein motivoituneimmat. Jotta heidät saa innostumaan mentoroinnista, on hyvä kertoa heille menestystarinoita mentoroinnissa tapahtuneista asioista. Myös mentorien valintaan on kiinnitettävä huomiota, sillä kokeneet ja vuorovaikutustaidoiltaan pätevät mentorit ovat taitavia myös sitouttamaan.

Sitouttaminen tapahtuu ensimmäisessä tapaamisessa, joka voisi olla kaikille yhteinen tilaisuus ja jonka vetää projektin koordinaattori.

Mentoroinnin hyvät puolet ja edut kannattaa esitellä esim. haastatteluiden muodossa. Kutsua paikalle niitä, jotka ovat saaneet mentoroinnista konkreettista hyötyä/apua ja avaavat sitä käytännön case-esimerkkien kautta. Näin myös opiskelijoilla olisi mahdollisuus esittää kysymyksiä. Haastateltavaksi valitaan myös kansainvälisiä opiskelijoita.

Jos kansainvälisellä opiskelijalla on aikomus jäädä Suomeen, on varmasti monella tapaa helpompi saada ovia auki mentoroinnin avulla. Varsinkin kun tiedämme, ettei ulkomaalaisten työllistyminen ole täysin itsestään selvää täällä.

Entä miten AMK-alumneja saisi innostumaan ryhtymään mentoreiksi ja sitoutumaan noin puolivuotiseen mentorointiin jotta heillä riittäisi innostusta kannustaa aktoreita tämän projektin ajaksi; mitä hyötyä heidän pitäisi nähdä tässä että he ryhtyvät mentoreiksi?

Mentoreille on hyvä järjestää oma koulutus siitä, mitä mentorointi on ja muutama yhteinen mentoritapaaminen projektin aikana. Projektin koordinaattorin (tms) rooli ja persoona on tärkeä, sillä hän innostaa mentorit mukaan ja on heihin säännöllisesti yhteydessä.

Työllistymisen näkökulma voisi kiinnostaa. Eli mentoriksi mukaan tulevat saisivat tästä maininnan ansioluettelonsa. Ja heille jotain omia tapaamisia, joissa saa apua mm. työnhakuun.

Tässäkin hyötyä saaneiden alumneiden omien tarinoiden / hyötyjen esiin nostaminen on tärkeitä.

Mentoroinnista oppii paljon itsekin. Se miten esim. työnhakuun liittyviä asioita tehtiin mentorin omana aikana saattaa olla kovin erilaista siihen verrattuna, miten nykyään vastavalmistuneet sen kokevat. Toiseksi se on mukava lisä CV:een, ja toimii myös verkostoitumiskanavana, ei ainoastaan muiden mentorien suuntaan, vaan miksei myös sen oman mentoroitavan.

Minkälainen merkitys on mentoroinnin ammattilaisen mielestä yhteisillä workshoppeilla, tapahtumilla, yritysvierailuilla projektin aikana?

Kaikilla tapahtumilla on erittäin tärkeä, jopa suuri merkitys. Verkostoituminen on avainasia mm. työllistymisen kannalta. Ne kannattaa myös nostaa kunnolla esiin, kun mentorointia markkinoidaan.

Miten SoMea parhaiten voisi hyödyntää tällaisen mentorointijakson aikana?

Projektin osanottajille avataan oma, suljettu nettiryhmä keskusteluja varten. Myös julkinen FB-sivu/AMK-sivu, jossa kerrotaan projektin aikana järjestetyistä tapahtumista, mentorointipareista ja onnistumisista.

Koordinaattoreina pidettävä huolta siitä, että tapaamisia (tässä tapauksessa netin välityksellä) on säännöllisesti ja tavoitteet etenevät. Oleellista on, että ryhmän jäsenet tapaavat ensimmäisen kerran kasvotusten ja luovat näin yhteyden toisiinsa. Sen jälkeen netissä tapahtuva mentorointi sujuu hyvin.

Tärkeää on sopia yhteiset aihetunnisteet, joita käytetään kaikissa postauksissa. Myös aktiivinen blogin kirjoittaminen tekisi tästä näkyvää ja kiinnostavaa. Ja lisäksi esim. kuukauden mentorin esittely SoMe-kanavissa.

Muita vapaasti esitettyjä kommentteja

Jokin alkukartoitus olisi hyvä tehdä ja sitten loppuhaastattelu. Näin saisitte konkreettisia tuloksia esiteltäväksi.

Innostusta ja energiaa mentoroinnista – mentorin tarina

On ilo todeta, että mentoroinnista on tullut suosittu tapa tukea esim. ammattikorkeakoulun ja ammatitutkinnon suorittamisessa, mentorointi on osa tutkintoa. Yhteistyö pitää usein sisällään opiskelijan lisäksi ammatillisten valmiuksien kehittämistä myös työn hakuun, haastatteluihin, rohkaisuun kaikissa työelämän tilanteissa.

Oma innostukseni mentorointiin astui jälleen useita askeleita eteenpäin, kun yksi mentoroitavistani lähetti minulle juuri tämän sisältöisen kiitosviestin: ”Olen oivaltanut tässä matkan varrella, mikä on mentorin merkitys tässä opiskeluprosessissa. Puhelinkeskustelumme ovat aina kiintoisia ja innostavia, ja olen niiden jälkeen inspiroitunut ja uskon olevani oikealla tiellä. Osaat juuri sopivasti tukea, kannustaa, rohkaista, ohjata hienovaraisesti eteenpäin ja jakaa omia kokemuksiasi/ viisauttasi. Koen, että olet ikään kuin henkinen valmentaja – tärkeä sellainen – tietopuolisen opetuksen rinnalla”.

Ammattitaitoinen mentori auttaa löytämään omat vahvuudet ja heikkoudet. Kokenut mentori löytää itse mentorointiprosessin aikana uusia alueita, jotka kenties ansaitsevat erilaisia lähestymistapoja. Hyöty on tuloksellisempaa, kun sekä mentoritava = aktori että mentori osaavat nähdä yhteistyön molempien mahdollisuutena kasvaa ja kehittyä.

Yhteistyössä tärkeintä on tavoitteiden asettaminen, mikä tähtää omakohtaisiin haasteisiin, ammatiosaamisen kehittämiseen pitkälläkin tähtäimellä. Avoin, luottamuksellinen ja vuorovaikutuksellinen suhde on kaikkein tärkeintä.

Mentorointiin voidaan sisällyttää opettamista, ohjaamista ja esimerkkinä olemista, mutta tärkeintä on että mentoritava tekee tämän pohjalta opinto- ja työtavoitteisiin liittyvät päätökset itse mentorointia mahdollisimman monipuolisesti hyödyntäen. Opiskelijallehan parasta on se, että hänellä on tukena kokenempi henkilö, jolta voi milloin tahansa kysyä: olenko menossa oikeaan suuntaan?

Avoimuus ja halu kehittyä ovat avaimia mentoroinnin tuloksellisuuteen. Parhaat tulokset saavutetaan vähintään vuoden kestäväällä kahdenkeskisellä ja luottamuksellisella vuorovaikutussuhteella. Tiivis ja systemaattinen, kuukausittainen yhteydenpito antaa tähän parhaimman lähtökohdan.

Kun mentorointi on käynnistynyt ja aktor kertoo saaneensa ensimmäisessä tapaamisessa vinkkejä ja oppia enemmän kuin osasi arvata, on astuttu oikealle polulle. Pitkän työuran tehnyt mentori on kokenut ammattilainen, jonka pohjalta hän pystyy parhaiten innostamaan ja kannustamaan opiskelijaa kohden hyviä tuloksia.

13. Mentoroinnin sanastoa

Aktori, valmistumisvaiheessa oleva opiskelija, joka on siirtymässä työelämään

Aktori-valmennus,

- valmennuksessa käydään läpi mentoroinnin sisältöä
- selvitetään mentoroitavan, mentorin ja koordinaattorin rooleja
- ohjaa tavoitteiden asettamiseen ja sen merkitystä mentoroinnin onnistumiseksi

Esimerkinä toimiminen, mentori ei ole myöskään täydellinen, jota on tarkoitus kritiikittömästi kuunnella; mentori ei myöskään aina osaa vastata kaikkiin kysymyksiin. Mutta hän tukee ja ohjaa selvitystyössä.

Hiljainen tieto, hiljainen tieto on iän ja työko-kemuksen tuomaa, kokemusperäistä osaa-mista, jota halutaan aktiivisesti esim. työelämässä hyödyntää.

Mentori, kokemusta omaava yritysmaailman edustaja tai yrittäjä, joka tukee, neuvoo ja oh-jaa yritysmaailmaan tähtäävää opiskelijaa tai alkavaa yrittäjää eli aktoria.

Mentorien valmennus, mentorointiin lupautuneiden mentorien eli yritysmaailmaa jo nähneiden ja kokeneiden edustajien ohjaustilaisuus, jossa esim. eri kulttuurin edustajien mentorointi tarkoittaa ja miten ohjata, tukea ja kannustaa aktoreita yritysmaailmaan tähdätessä.

Mentorointikoordinaattori, mentorointiprojektin tai -ohjelman tukihenkilö, joka koordinoi projektia ja toimii projektin aikana mentoroinnin asiantuntijana

Mentorointisopimus, sopimuksessa sovitaan mm. projektin kestosta, salassapitovelvollisuudesta sekä yhteydenpidosta aktoreitten ja mentoreitten välillä. Mentor ja aktori toimivat allekirjoittajina parimentoroinnissa, ryhmämentoroinnissa sopimuksen allekirjoittavat mentori ja kaikki aktorit. Näin sitoudutaan noudattamaan mentroinnille asetettuja tavoitteita ja yleensäkin kaikkia sopimuksessa mainittuja kohtia.

Opettaminen, mentorointi ei ole vuorovaikutussuhde, jonka tavoitteena olisi siirtää tietoa ja taitoa yksipuolisesti eteenpäin – mentoreitten ja aktoreitten välinen vuorovaikutussuhde tähtää kokemusperäisen tiedon siirtämiseen tarkoituksena edistää mentoroitavan valmiuksien kehittymistä mm. tulevaa työelämää varten.

Parimentorointi, mentoroinnin yleisin muoto, jossa jokaisella aktorilla on oma mentori

Ryhmämentorointi, mentoroinnin muoto, jossa opiskelija-aktorit muodostavat ryhmän ja ryhmällä on yksi mentori; tapaamisista osa voidaan järjestää ryhmämentorointina ja osa yksilöllisesti mentorin kanssa

Sponsorointi, sponsorointi on taloudellisen tuen antamista

Tavoite mentoroinnissa,

- suunnitelma siitä, miten mentoroinnin kautta opiskelijalle työelämään siirtyminen helpottuu ja avaa mahdollisuuksia opintojen päättymisen jälkeen
- mitä toimenpiteitä aktoreitten on oltava valmis tekemään, jotta siirtymisestä tulisi menestyksellinen

Tutorointi, oppilaitoksissa tutorointia ja mentorointia pidetään hyvin lähellä toisiaan, mutta tutoroinnilla tarkoitetaan ensisijaisesti uusien opiskelijoiden perehdyttämistä ja oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi.

Työnohjaus, työnohjaus tähtää ratkomaan työpaikalla syntyneitä ristiriitoja ja ongelmia

Verkostoituminen, aktiivinen muihin aktori- opiskelijoihin tutustuminen ja yhteydenpito heihin; verkostoitumisen kautta on myös mahdollisuus löytää uusia kontakteja ja heidän kauttaan työmahdollisuuksia

Verkkomentorointi, on myös mentoroinnissa kokeiltu, mutta käytetään harvemmin ainoa muotona; haasteena on miten saa luottamuksellinen suhde aikaan tapaamatta henkilökohtaisesti; antaa ehkä perinteistä mentorointia enemmän aikaa oppimiselle ja tukee harkitumpien ja enemmän oivalluksia tuottavien kysymysten tekemistä.

Kirjallisuusluettelo

Alred Geof, Garvey Bob & Smith Richard, Mentorointi, Lai-Net 2000, suom. Matti Karhu

Blanchard Ken and Diaz-Ortiz Claire, One Minute Mentoring, Thorsons 2017

Juusela Tuulikki, Mentorointi työyhteisössä, Työturvallisuuskeskus TKK, 2010

Kupias Päivi ja Salo Matti, Mentorointi 4.0, Talentum 2014

Lawson Ken, M.A, Ed.M, Successful coaching & mentoring, New Holland Publishers Ltd, 2009

Megginson David & Clutterbuck David, Techniques for coaching and mentoring, 2005

Leskelä Jori, Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena, 2005

