



**Tämä on alkuperäisen artikkelin
rinnakkaistallenne.**

**This is an electronic reprint of
the original article.**



Mentoroinnin avulla kirikkaat värit omaan osaamispalettiin

Leena Toivanen, TKI-koordinaattori

Työelämässä omia kiinnostuksen kohteita ja huippuosaamistaan pääsee testaamaan. Jo ennen kuin työpaikka löytyy, työhakuilmoitusten lukeminen ja oman osaamisen vertaaminen on kova itsetutkiskelun paikka. Ajatuksia, kuten ”mitä minä osaan?”, ”mitä minä haluan tehdä tulevaisuudessa?” ja ”onko tämän hetken arkeni sitä mitä kaipaen jatkossa?” herää, ja niiden vastaukset ohjaavat kohti oman näköistä elämää. Jokainen on tietenkin oman osaamisensa ytimessä niinkin paljon, että näkymä omasta osaamisesta sumenee, jolloin voi olla helpottavaa pohtia omaa tilannettaan yhdessä toisen kanssa. Mentorin saaminen tai itse mentorina toimiminen voi olla juuri sopiva tapa katsoa omaa tilannetta kauempaa.

Mentori voi olla vanhempi kollega, työkaveri, ohjaaja tai käänteismentoroinnin kautta nuorempi henkilö, esimerkiksi vastavalmistunut nuori. Mentoroinnin tarkoituksena ei ole oppia toiselta oikeita tapoja toimia, vaan mentoripari tai -ryhmä toimii toistensa haastajina ja tukijoina. Oman tilanteen kuvaileminen ääneen uudelle ihmiselle auttaa itseäkin ymmärtämään, mikä on itselle tärkeää ja mihin energiaan haluaa suunnata. Joskus se mitä itse mainitsee sivulauseessa merkityksettömänä yksityiskohtana, voikin mentorin korvaan osua juuri merkityksellisenä asiana. Mentori on positiivinen ja luotettava työelämän tukipilari. Päätökset jokainen tekee tietenkin aina itse.

Oma vuoden mittainen mentorin roolini on tulossa päätökseen, ja osaaminen oli koko ajan yksi tärkeimmistä teemoista. Erityisesti pohdimme sitä, miltä omat uratavoitteet näyttävät ja mitä tapahtuu, kun tavoitteeseen pääsee. Uran alussa tärkeintä on saada näkyväksi se oppi mistä ponnistaa työelämään. Työelämän jatkuvasti muuttuessa uutta osaamistakin syntyy jatkuvasti, ja sitä kannattaa dokumentoida jo työn aikana, ei vasta työpaikkaa tai -roolia vaihtaessa. Kuitenkin työelämässä on paljon muitakin tavoitteita kuin ylennys tai uusi työpaikka. Tavoitteena voi olla esimerkiksi se, että kehittyy työn osa-alueella huippuosaajaksi, henkilöksi, jonka puoleen käännytään, kun tarvitaan osaavaa henkilöä. Tämän osa-alueen valinnassa merkitystä on niin osaamisella kuin omilla kiinnostuksen kohteillakin. Voi myös käydä niin, että osaamista kertyy, mutta aihe ei ole kiinnostava itselle. Silloinkin oman osaamisen sisällä on hurjasti taitoja, joita voi hyödyntää uuden aiheen edessä.

Ammattikorkeakoulut tekevät tiivistä yhteistyötä yritysten ja yhdistysten kanssa. Yhteistyön ja verkostojen avulla pysyy ajan tasalla siitä millaista osaamista työelämässä kaivataan. Kuitenkin uralla sattuu muutoksia ja omaa osaamisidentiteettiään pääsee muokkaamaan monesti uran aikana. Siksi mentorointi, coachaus ja uraohjaus ovat tärkeitä palveluita jo opintojen aikana sekä niiden jälkeen. Centria on European Mentoring and Coaching (EMCC) -järjestön jäsen. Järjestötoiminnan kautta pysymme ammattikorkeakouluna mentoroinnin ja coachauksen kansainvälisten parhaiden käytänteiden tasalla. Opiskelijalle tämä tarkoittaa kattavia uraohjauspalveluita opintojen aikana, ja eväitä tulevaisuuteen. EMCC:n jäseneksi voi liittyä yksityiset henkilöt ja yritykset.



Leena Toivanen

TKI-koordinaattori

Centria-ammattikorkeakoulu

etunimi.sukunimi@centria.fi