Tehtävä 1: Mitä tarkoitetaan ohjauksella?

*"Kerro minulle niin unohdan.*

*Näytä minulle niin muistan.*

*Anna minun osallistua minut niin ymmärrän”*

Ohjaamisen taito on taito jota voidaan käyttää kun tuemme nuoria ja kokenemattomia henkilöitä niin että heistä tulee tehokkaita ja luotettavia ryhmän jäseniä.

Henkilöitä joita tulee ohjata ovat:

* joille annetaan uusia vastuutehtäviä
* uusia työntekijöitä
* ovat opiskelijoita jotka ovat oppimassa työpaikalla

Tehtävä: Mieti kokemuksiasi ohjaamisesta, kirjoita selitys joka mielestäsi parhaiten kertoo mitä ohjaaminen merkitsee sinulle.

Mentorinti on:

Vertaa selitystäsi muitten selityksiin; nosta esiin yhteiset teemat jotka löydät selityksistä

* kahden henkilön välinen väliaikainen suhde johon osallistuu henkilö jolla on vähemmän kokemusta (ohjattava) ja henkilö jolla on työkokemusta (ohjaaja) joka antaa ohjattavalle tukea, ohjausta ja käytännön apua
* prosessi, jolla kokenut ammattilainen jakaa omaksumansa taidot, tiedot ja kokemukset toisen henkilön kanssa
* keino, jonka avulla vähemmän kokenut henkilö saa tarvittavia taitoja, tietoa ja luottamusta voidakseen toimia korkeammalla tasolla
* mahdollisuus vähemmän kokeneelle henkilölle saada puolueetonta, tuomitsematonta ohjausta ja tukea
* työskentelyä yhdessä, jotta ohjattava saavuttaa ennalta määritelleet tavoitteet
* kaksisuuntainen prosessi, joka mahdollistaa edistymiseen ja menestyksen työpaikalla oppimisessa tavalla joka tyydyttää molempia osapuolia

Valmennus ja mentorointi on erityinen suhde yleensä kahden yksilön välillä joka:

* rohkaisee oppimista ja kokeilua suojatussa ympäristössä auttaakseen ihmisiä saavuttamaan täyden potentiaalinsa
* antaa mahdollisuuden oppia vanhempien ja kokeneiden kollegoiden kokemuksista
* tuottaa todellisia osaamisen kehitystä eikä pelkästään yleisesti lisääntynyttä tietoa aiheista
* tarjoaa etujaa muihin kehitystoimintoihin verrattuna, koska mentoroinnissa keskitytään todellisiin oppimistarpeisiin henkilökohtaisella tasolla
* lisää ohjaajan motivaatiota/tyytyväisyyttä sillä he oppivat samalla kun he ohjaavat
* tarjoaa erinomaista vastinetta rahalle, sillä vaikka mentorointi vie aikaa niin taloudelliset kustannukset ovat suhteellisen pieniä.

Ohjaajat voivat auttaa oppilaita mukautumaan uuteen työhön tai rooliin; pohtimaan heidän kykyjään ja edistymistään sekä poistamaan mahdolliset esteet opiskelijoiden kehittymiselle sekä parantaa heidän suorituskykyä

Miten mentoriointia voi verrata muihin toimintoihin?

Mieti seuraavaa

Mitkä ovat näitten erot?

|  |  |
| --- | --- |
| Harjoittelu |  |
| Ohjaaminen |  |
| Mentorinti |  |
| Neuvominen |  |

**Perinteiset koulutuksen muodot**

* Uusien taitojen tukkukauppa, esim. menettelyjen muutokset, uudet järjestelmät (esim. ohjelmistosovellusten koulutus), uusi työtehtävä.
* Koulutukset ovat enimmäkseen yleisluontoisia eikä niitä ole räätälöity yksilöllisiin tarpeisiin. Edustajien on yleensä täytettävä vakiomoduulit, joten ohjelman räätälöintiin on olemassa vähän tilaa olemassa olevien tietojen, taitojen tai mieltymysten huomioon ottamiseksi.
* Ei aina ole riittävän samanlainen kuin ”elävä” työympäristö tehokkaan taitojen siirron varmistamiseksi..
* Sopii paremmin tiedon ja tiettyjen taitojen siirtämiseen kuin henkilökohtaisten ominaisuuksien tai osaamisen kehittämiseen

**Ohjaaminen/Mentorointi**

* Aktivoi aktiivisesti potentiaalia.
* Hienosäätää ja kehittää taitoja.
* Kehitystoiminta on suunniteltu asiakkaan henkilökohtaisiin tarpeisiin ja oppimistyyleihin.
* Poistaa tietyt suorituskykyongelmat.
* Voidaan keskittyä ihmissuhteisiin, joita ei voi helposti tai tehokkaasti siirtää perinteisessä koulutusympäristössä.
* Tarjoaa asiakkaalle yhteyksiä ja verkostoja, jotka auttavat edistämään heidän uraansa
* Suoritetaan aidossa työympäristössä
* Erittäin tehokas, kun käytetään menetelmänä jolla tuetaan harjoittelua ja varmennetaan että avainkompetenssien kehitystä
* Valmentajat ja mentorit siirtävät taidot asiakkaalle sen sijaan että he tekevät työtä heidän puolestaan

**Neuvominen**

* Tutkii henkilökohtaisia ​​kysymyksiä ja ongelmia keskustelun avulla, jotta voidaan lisätä ymmärrystä tai lisätä itsetuntemusta.
* Neuvonnan tavoitteena on johtaa asiakasta kohti itseohjattuja toimia tavoitteidensa saavuttamiseksi.

**Konsultointi**

* Painopiste on organisatoristen käytäntöjen, prosessien ja rakenteiden kehittämisessä.
* Rooli on yleensä strategisempi ja sitä käytetään usein laaja-alaisten muutosohjelmien käynnistämiseen ja suunnitteluun
* Konsultointi sisältää usein asiantuntija-apua erityisistä kysymyksistä ja organisaatioprosesseista.
* Konsultteja tuodaan usein tarjoamaan erityisiä ”ratkaisuja” liiketoiminnan ongelmiin ja tarpeisiin
* Konsultti tekee työn organisaatiolle sen sijaan että opettaisi työntekijää/asiakasta tekemään työtä itse

 Ohjauksen ja mentoroinnin hyödyt

Mitkä ovat mielestäsi ohjauksen ja mentoroinnin hyödyt:

Yritykselle

Opiskelijalle

Ohjaajalle

 Yristykselle ohjaaminen ja mentorointi tarjoaa:

* keino tukea suunnittelua ja opiskelijan potentiaalin maksimointia
* lisää henkilökunnan pysyvyyttä ja opiskelijan työllistymistä
* parannetut kommunikaatiotaidot ja tapa sulauttaa työntekijöitä organisaatiokulttuuriinsa
* kustannustehokas tapa tarjota yksilöllistä kehitystä.

Ohjaajalle ohjaaminen ja mentorointi tarjoaa:

* lisääntyvää työtyytyväisyyden, arvon ja työstatuksen tunnetta
* mahdollisuus auttaa ja ohjata muita heidän urakehityksessään
* mahdollisuus kehittää johtamistaitoja
* mahdollisuus oppia – ohjaaminen on kaksisuuntainen prosessi

Opiskelijalle ohjaaminen ja mentorointi tarjoaa:

* Valmis ja suunniteltu pääsy oppimaan ammattilaisilta ja siten mahdollistamaan heidän henkilökohtaista kehitystään
* Tukea ja haasteita joka auttaa selkeän henkilökohtaisen suunnan muodostamisessa
* Ammattilaisten antamien neuvojen kautta uramahdollisuudet paranevat
* Oppiminen, ymmärtäminen ja työskentely organisaatiopolitiikan kanssa
* Roolimalli jota voi seurata läheltä että kaukaa niin että taidot kehittyvät käytännön kautta.
* Näkyvä osoitus siitä, miten organisaatio arvostaa heitä
* Objektiivinen, tukeva, uhkaamaton apu ja tuki uusien taitojen ja suuntien kehittämisessä
* Yhteys henkilöön joka ymmärtää organisaation kulttuurin ja toimintatavat.