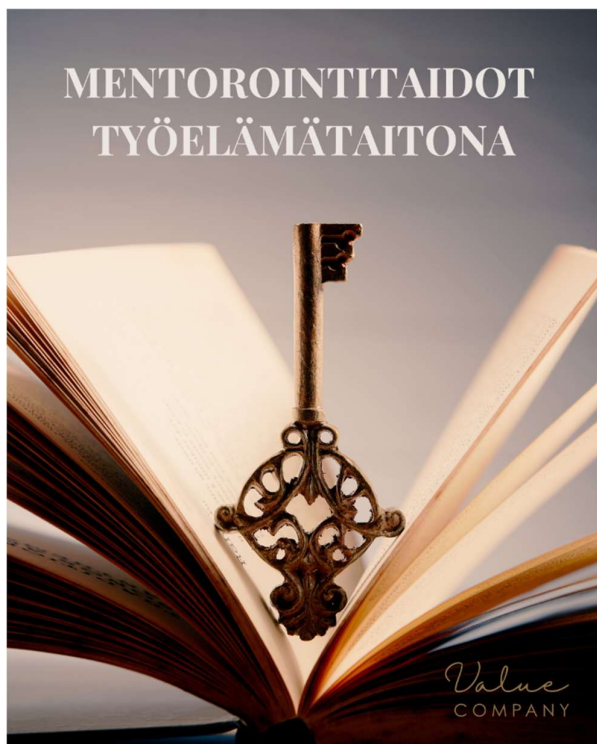




MENTOROINTITAITDOT TYÖELÄMÄTAITONA – yhteisen oppimisen supervoima!



Haluatko kehittyä ja kehittää sekä auttaa muita kasvamaan?

Tule mukaan käytännönläheiseen verkkokoulutukseen, jossa opit hyödyntämään mentorointia työssä, johtamisessa ja yhteistyössä.

Kohderyhmä: Koulutus soveltuu HR ammattilaisille, esihenkilöille, coacheille ja kaikille, jotka haluavat vahvistaa vuorovaikutus- ja kehittämistaitojaan. Koulutuspäivä soveltuu myös organisaatiokehittäjille, jotka haluavat käynnistää sisäisiä mentorointiohjelmia.

Koulutus soveltuu niin julkisen kuin yksityisensektorin toimijoille. Koulutus ei ole kohdennettu ammattimentoreille.

To 4.9.2025 klo 9:30–15:30

Verkkokoulutus (linkki lähetetään ilmoittautuneille)

Hinta: Early bird hinta pe 8.8.2025 saakka 490 € + alv, jonka jälkeen 590 € + alv / hlö.

Kaksi tai useampi henkilö samasta organisaatiosta 450 € + alv / hlö.

Kouluttaja: Leea Kantelus

Koulutuksesta saa osallistumistodistuksen.

Ilmoittaudu ja vahvista taitojasi – mentorointitaidot kuuluvat kaikille!





Hyödyt:

Saat mentorointitaidot toimintavaksi ja kehittämisen työkaluksi! Työelämässä mentorointia on pitkään käytetty yhteisen osaamisen hyödyntämiseen sekä hiljaisen tiedon esille saattamiseen. Mentorointia hyödynnetään etenkin johtajien ja asiantuntijoiden oppimisen ja urakehityksen tukemisessa, mutta myös perehdyttämisen tukena. Mentorointiohjelmat tarjoavat perspektiiviä myös urasuunnitteluun ja työnhakuun.

Mentorointi on yhteisen oppimisen menetelmä, jonka keskeisenä tavoitteena on edistää osaamista sekä tukea mentoroitavan (aktorin) ammatillista kasvua. Vuorovaikutteisessa prosessissa myösmentori oppii uutta. Mentorointi on menetelmänä varsin yksinkertainen. Se perustuu prosessiin sekä avoimeen dialogiin ja vuorovaikutukseen mentorin ja aktorin välillä.

Koulutus järjestetään etäopetuksena. Tarkemmat ohjeet lähetetään sähköpostitse ennen koulutuksen alkua.

Koulutuksen sisältö:

- Mitä mentorointi on ja mitä mentorointi ei ole
- Erilaiset mentorointitavat
- Rajapinnat muihin menetelmiin (työnohjaus, coaching, sparraus, ohjaus, terapia)
- Mentorointi menetelmänä
- Mentoroinnin tavoitteet ja hyödyt
- Mentorointiprosessi
- Mentorin ja aktorin roolit
- Mentoroinnin menetelmät työelämätaidona
- Miten varmistaa luottamus
- Miten edistää psykologista turvallisuutta
- Avoimen vuorovaikutuksen ja dialogisuuden keinoja arjen yhteistyössä

Kenelle:

Koulutus soveltuu esimerkiksi HR-tehtävissä toimiville, organisaatiokehittäjille, tiiminvetäjille, esihenkilö- tai johtotehtävissä työskenteleville, kouluttajille, coacheille ja jokaiselle, joka haluaa harjoitella mentorointitaitoja yhtenä työelämätaidoista. Koulutus soveltuu niin julkisen kuin yksityisen sektorin toimijoille.

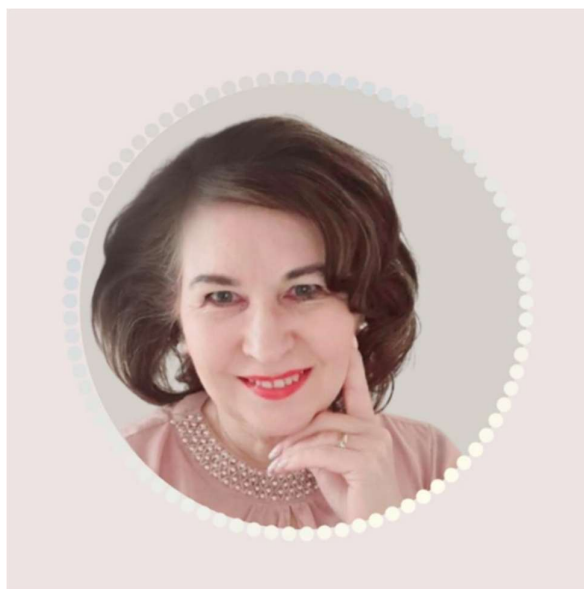


Koulutuksen jälkeen osallistuja osaa:

- määrittellä, mitä mentorointi on ja mitä se ei ole
- tunnistaa erilaiset mentorointitavat ja niiden sovelluskohteet
- erottaa mentoroinnin muista menetelmistä, kuten työnohjauksesta, coachingista, sparrauksesta ja terapiasta
- ymmärtää, miten mentorointiprosessi rakentuu ja etenee
- tunnistaa mentorin ja aktorin roolien vastuut ja velvollisuudet
- on saanut oivalluksia sekä konkreettisia taitoja ja menetelmiä työyhteisön kehittämiseen

Kouluttaja: Leea Kantelus, KTM, NTM, AmO

Leea on kokenut valmentaja sekä työyhteisöjen ja organisaatiokulttuurin kehittäjä. Hän tapaa esitellä olevansa “kauppatieteilijä jolla on humanistin sydän”. Hän on kouluttautunut ammattimentoriksi ja opiskellut laajasti liiketoimintaosaamisen lisäksi työ- ja organisaatiopsykologiaa, positiivista psykologiaa sekä henkilöstöjohtamista. Lisäksi hän on myös ratkaisukeskeinen työnohjaaja (STORY), restoratiivinen työyhteisösovittelija (TySo), Business mentor (CxO) sekä erikoistunut uraaja (Erko). Hän toimii useassa eri hallituksessa ja on Value Companyn toimitusjohtaja sekä omistaja.



Palautteita:

”Koulutus oli jo ennakoon innostava, ja aihe kiinnosti kovasti, mutta se oli odotuksianikin parempi. Erityisesti pidin kouluttajan tavasta osallistaa meitä.” – varhaiskasvatuksen opettaja

”Sain konkreettista hyötyä työtapojemme kehittämiseen. Aiomme käyttää jatkossa mentorointimenetelmiä sekä perehdyttämisen tukena että osaamisen systemaattisemmassa jakamisessa.” – Hr-päällikkö

”Meillä osallistui useampi esihenkilö samasta työpaikasta, sillä olemme pohtimassa meille sopivaa mentorointimallia. Tämä koulutus selkeytti ajatuksia ja vauhdittaa meitä myös ns ”käyttöönnotossa”

- Kiitos meidän kaikkien puolesta!” – Lähiesihenkilö