



Tervetuloa mukaan Tampereen Lääkäriseuran, Duodecimin ja NLY:n mentorointihankkeeseen!

Mentorointia 4 - 6.vsk kandeille ja nuorille lääkäreille

Tässä hankkeessa mentorointi on vanhemman ja nuoremman kollegan välistä vuorovaikutusta

Tarkoituksena on vahvistaa nuoremman kollegan ammatti-identiteettiä

- Vertaistukea työssä jaksamisen edistämiseksi
- Uusia kollegakunnan sisäisiä tuttavuuksia

<https://www.tampereenlaakariseura.fi/mentorointi/>

[Tampereen](#) mentoroinnin opas 2023-2024

4.10.23 Mentorointi-infon slidet

[Mitä](#) mentorointi on? – Outi Kortekangas-Savolainen 4.10.22

Käytännön asiaa – Henna Pekki 4.10.2022

[Reflektio](#) mentoroinnissa -Marja-Liisa Sumelahti

Alla olevan linkin takaa löydät Duodecimin Lääkärit mentoroivat- webinaarit, joissa käydään tarkemmin läpi mitä mentorointi on.

Duodecimin Lääkärit mentoroivat- webinaarit

Mentorointioppaaseen on koottu tietoa ja kokemuksia maassamme järjestetyistä virallisista mentorointihankkeista.

<https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2021/03/Laakarit-mentoroivat-opas-versio-1.4.pdf>

Mikäli mentoroinnissa tulee ongelmia, ota yhteyttä hankkeen järjestäjiin laittamalla viestiä osoitteeseen mentorointi@tampereenlaakariseura.fi

Mitä mentorilta odotetaan?

- Mentori tuo oman osaamisensa ja kokemuksensa tapaamisiin aktorin tueksi.
- Mentorin ei tarvitse olla ohjauksen ammattilainen - riittävät ohjaukselliset taidot tarpeen!
- Lyhytkin valmennus mentorointiin on usein riittävä.
- Luottamuksellisen suhteen luominen edellyttää mentorilta vuorovaikutustaitoja ja kykyä olla toisen oppimisen ja kehittymisen tukena.



Mitä mentori ei ole

- Käytännön lääkarintyön ohjaaja – jokaisella nuorella lääkäriellä on oikeus lähiohjaajaan
- Kliinisten ongelmien konsultti – *mentori käyttää lääkärin osaamistaan yleisellä tasolla*
- Terapeutti



Mentorointi käynnistyy kun mentor ottaa yhteyttä aktoriin. Yhteydenottoa toivotaan mahdollisimman pian sähköpostitse.

Parit sopivat tapaamisaikataulun mielellään etukäteen. Tapaamisia on kahdesta neljään, koko vuoden jakson aikana kaksi syksyllä ja kaksi keväällä.

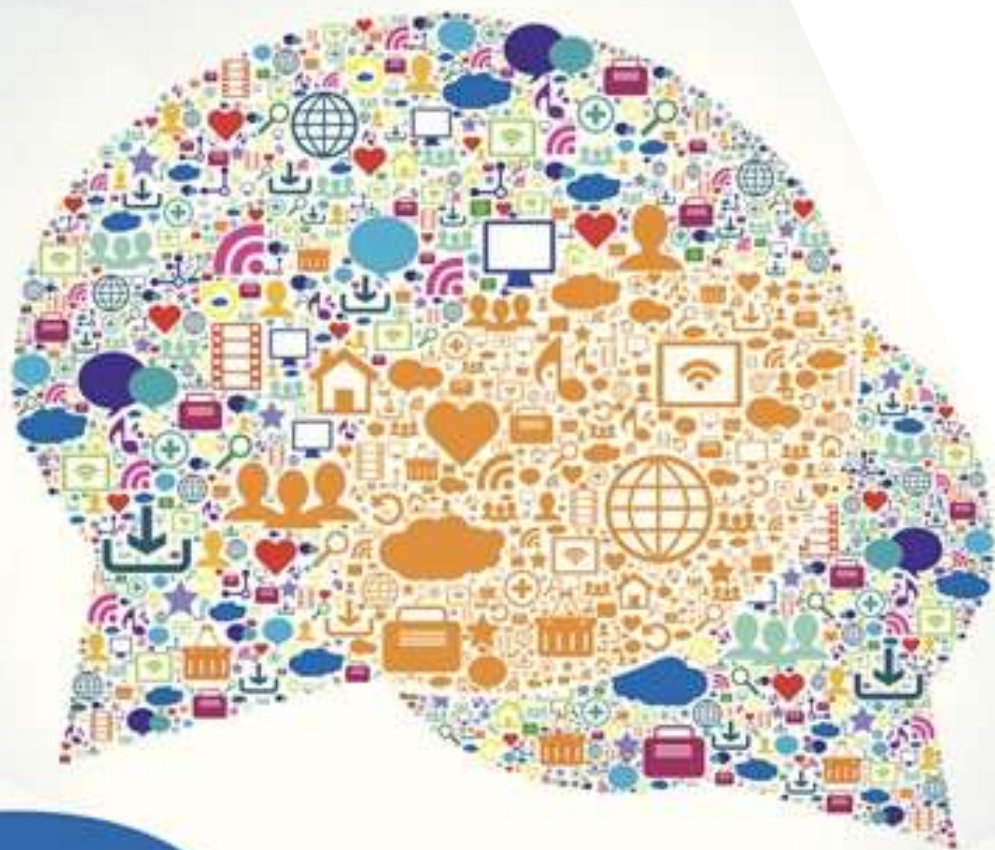
Yhteydenpito mentorin ja aktorin välillä voi alkaa esimerkiksi näin:

1. Mentor lähettää aktorilleen sähköpostitse viestin, joka sisältää
 - a. lyhyen esittelyn (liitteeksi voi laittaa kuvan)
 - b. yhteystiedot
 - c. Sopivien ensitapaamisaikojen kartoitus
 - d. Parin välisen viestinnän periaatteet
 - Mitä kanavaa käytetään, milloin ja millaiseen tarkoitukseen (esim. WhatsApp, tekstiviestit, sähköposti)
 - a. Voiko mentoriin olla yhteydessä tapaamisten ulkopuolella ja miten se tapahtuu
 - b. Ensimmäisen tapaamisen sisältö

Paria on perustelluista syistä mahdollista vaihtaa koko mentoroinnin ajan.

Osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja myös ennakoimattomat esteet jatkamiselle kuuluvat elämään.

Ongelmatilanteissa yhteys: mentorointi@tampereenlaakariseura.fi .



Mentori ja aktori muodostavat yhdessä kehitysparin, jonka keskeisin työväline on luottamuksellinen parikeskustelu.

Mentoroinnissa keskeistä on kokemuksesta oppiminen!

Tavoitteena aktorin henkilökohtainen ja ammatillinen kehittyminen

- Kynnyskokemukset-Reflektio- Elinikäinen oppiminen-

- Teemana aktorin henkilökohtaiset ja haasteelliset kynnyskokemukset
- Mentorin ja aktorin työkaluna on reflektiivinen ajattelu 'Kokemukset eivät sinällään välttämättä opeta, vaan vasta niiden pohtiminen avaa uusia ajatuksia ja oivalluksia'
- Reflektiolle ei ole olemassa hyvää, suomenkielistä sanaa. Käsitteenä reflektion voi määritellä vaikkapa taidoksi tunnistaa ajatuksiaan ja tunteitaan, tarkastella niitä ikään kuin ulkopuolelta ja tunnistaa niiden taustalla piileviä omia käsityksiä.
- Kokemuksellinen oppiminen
 - Omat kokemukset
 - Odottamattomat tapahtumat



Tapaamisten aiheiden valinta ja tavoitteiden asettaminen

- Usein aiheet sovitaan jokaiselle tapaamiskerralle erikseen.
- Toisinaan suositellaan, että aktori ilmoittaa aiheet mentorille ennen tapaamista. Mentorilla on näin aikaa valmistautua tapaamiseen.

Hankalat potilastilanteet ja omaisten kohtaaminen

Epävarmuutta aiheuttavat tilanteet

Riittämättömyyden kokemus

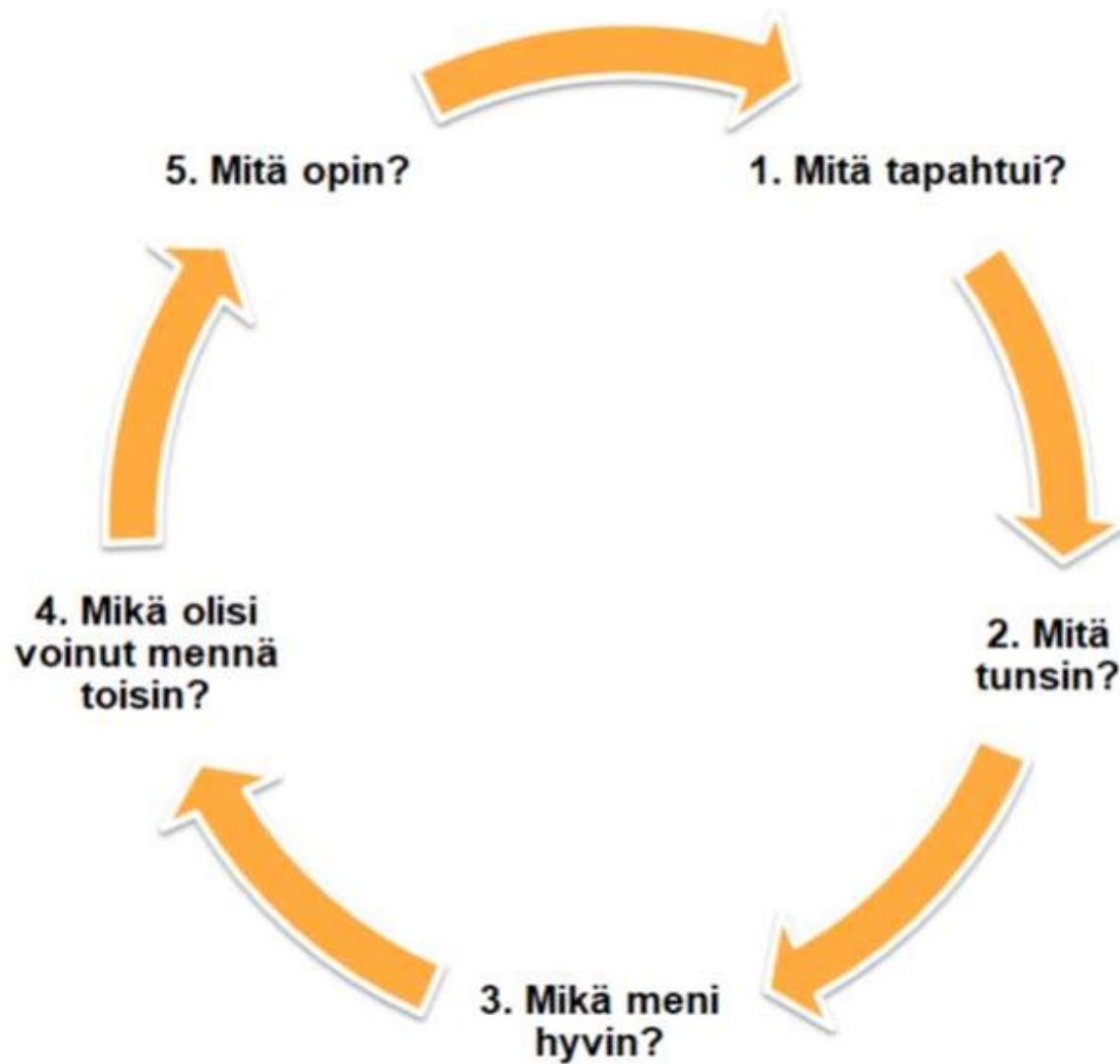
Ajanhallinta

Lääkäriksi kasvaminen

Konsultoinnin ongelmat, seniorituki

Vapaa-aika ja työ

Virheet ja mokat



Mentor ohjaa prosessin vaiheita kohti tavoitetta

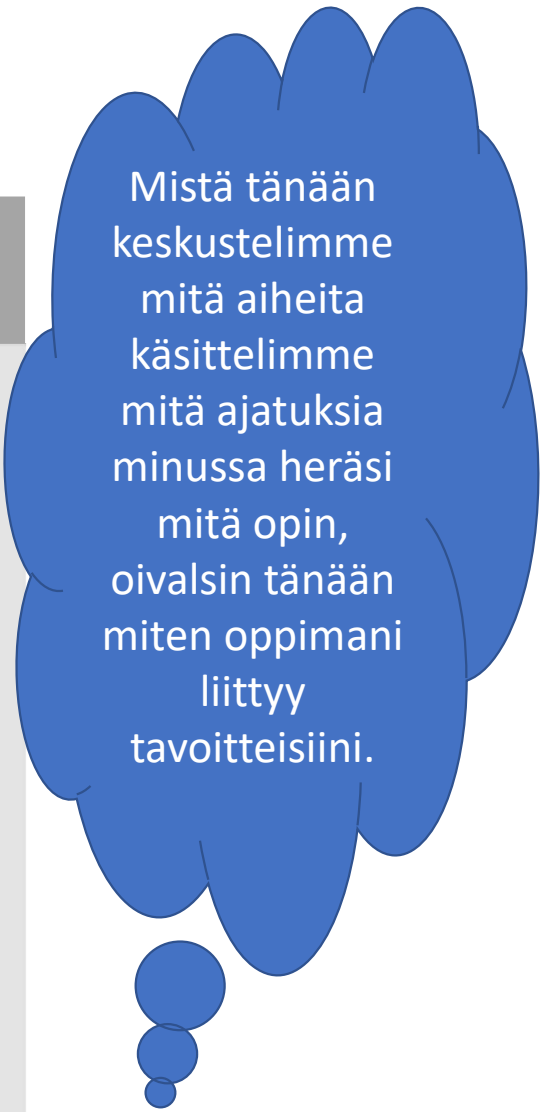
- Reflektio – uusi näkökulma ajatuksiin ja uskomuksiin
- Vuorovaikutus, dialogi
- Toiveikkuuden ylläpito, kannattelu
- Hyväksyvä läsnäolo, kuuntelemisen ja läsnäolon taito
- Ajattelukumppanit

Reflektointi

- Havainnoista oppimiskokemukseen
- Voidaan toteuttaa kertaluontoisesti
- Sopii parimentorointiin

Oppimispäiväkirja

- Edellyttää reflektiokäsitteiden sisäistämistä
- Ennakkokäsityksistä uuteen näkökulmaan
- Sopii pitkäaikaiseen kokemusten työstämiseen, projekti
- Soveltuu itsenäiseen työskentelyyn tottuneelle



Mistä tänään
keskustelimme
mitä aiheita
käsitelimme
mitä ajatuksia
minussa heräsi
mitä opin,
oivalsin tänään
miten oppimani
liittyy
tavoitteisiini.

Tavoitteena aktorin toimijuuden lisääntyminen

- Aktiivinen ongelmanratkaisu tai ratkaisuvaihtoehtojen puntaroiminen lisää kykenevyyden tunnetta.
- Aktorin voimaantuminen ja toimijuuden lisääntyminen ovat onnistuneen mentoroinnin oheistuotteita - ehkä suorastaan päämääriäkin.
- Itsemyötätunnon lisääntyminen on usein mentoroinnin hyvä seuraus.
- *Toimijuus on oman elämän laaja-alaista hallintaa. Lisääntynyt toimijuus tuo rauhoittumisen ja kykenevyyden tunnetta.*



”Aikaa, huomiota ja kunnioitusta”

- Onnistuneen kohtaamisen elementtejä:
- Luottamus
- Hetkellisyys, oikea-aikaisuus
- Jaettua yhteistä kiireetöntä aikaa ja tilaa
 - Huomioduksi tulee, kun tulee kuulluksi
- Kunnioitus erilaisuutta kohtaan



*Mentorointi on arvokas tapa
osoittaa kollegiaalisuutta*