

www.humak.fi

Opinnäytetyö
Alumnitoiminnan kehittäminen
työelämälähtöisesti

Virve Friman-Tiihonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Yhteisöpedagogi amk (210 op)

11/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Virve Friman-Tiihonen
Opinnäytetyön nimi: Alumnitoiminnan kehittäminen työelämälähtöisesti
Sivumäärä: 50 ja 7 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Tarja Nyman
Työn tilaaja(t): Humanistinen ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Humanistinen ammattikorkeakoulu.
Työn tavoitteena oli selvittää valmistuneen opiskelijan tukipolkua työelämään.

Tutkimus- ja kehitystyön prosessissa käsiteltiin aihetta laajasti alumnien ja asiantuntijoiden avulla.
Työn tavoitteena on kehittää toimintatapa opiskelijoiden tukemiseksi työelämään siirryttäessä.

Teoriaosuudessa käsitellään alumnihistoriaa, alumnitoimintaa sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun pilotointi vuoden aikana tapahtuneita ja kehitettyjä asioita.

Opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu tutkimuksesta sekä sisältää alumnitoiminnan yleistä esittelyä, mukaan on otettu myös ensimmäisen alumnitiimin organisoimia tapahtumia.

Tutkimus- ja kehitystyöprosessiin kuului webropol-kyselyllä toteutettu teemahaastattelu, jossa kyseltiin alumnien omia kokemuksia opiskeluaikaisesta uraohjauksesta sekä alumnitoimintaan sitoutumisesta.

Teemahaastattelu on jaettu neljään osaan, joista yksi osio sisältää alumnien kiinnostuksen sitoutua alumnitoimintaan ja mitä annettavaa heillä olisi opintojen opinnollistamisen suhteen sekä oman kokemuksen kautta tukitoimien kartoittaminen opiskelijan siirtymisestä työelämään.

Tutkimus- ja kehitystyöprosessi oli kvalitatiivinen, apuna käytin osallistuvaa havainnointia, asiantuntija haastatteluja sekä teemahaastattelua alumneille. Teemahaastattelu tehtiin kesäkuussa 2019.

Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään alumnitoiminnan kehittämisessä sekä opiskelijoiden sitouttamisessa alumneiksi jo opintojen aikana. Tuloksista tehdään alumnitoimintasuunnitelma.

Asiasanat: alumni, alumnitoiminta, uraohjaus,

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

Author: Virve Friman-Tiihonen
Title: Work-oriented development of alumni activities
Number of Pages: 50 and 7 attachment pages
Supervisor(s): Tarja Nyman
Subscriber(s): Humak University of Applied Sciences

This thesis was commissioned by the University of Applied Sciences. The aim of the thesis was to find out the path of the graduate student to work.

The topic was extensively covered in the R&D process with the help of alumni and experts. The aim of the thesis is to develop an approach to support students in their transition to employment.

The theory section deals with alumni history, alumni activities, and what happened and developed during the pilot year of the Humak University of Applied Sciences.

The empirical part of the thesis consists of research and includes a general introduction to alumni activities, including events organized by the first alumni team. The research and development process included a theme interview made by webropol that asked the alumni about their own experiences in student career guidance and commitment to alumni. The theme interview is divided into four sections, one of which contains the alumni's interest in engaging in alumni activities and what they would have in terms of studying their studies, and outlining their support for their transition to employment through their own experience.

The research and development process was qualitative, with the help of participatory observation, expert interviews, and theme interviews for alumni. The theme interview was conducted in June 2019. The results of this thesis are utilized in developing alumni activities and in engaging students as alumni already during their studies. The results will be the subject of an alumni action plan.

Keywords: education, working life. alumni,

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Humanistinen ammattikorkeakoulu	7
1.2	Yhteisöpedagogikoulutus Humakissa	7
2	Alumnitoiminta ja uraohjaus.....	8
2.1	Alumnitoiminnan ja uraohjauksen taustaa	9
2.2	Alumnitoiminta ja uraohjaus Humakissa	10
2.2.1	Alumnitoiminnan ja uraohjauksen kehittäminen.....	11
2.2.2	Alumnitoiminnan viestintä ja alumnikirje.....	13
2.2.3	Alumniitiimi.....	13
2.3	Alumnitoiminta muissa ammattikorkeakouluissa.....	15
3	Alumnitoiminnan kehittämisen keinoja	16
3.1	Tutkimusprosessi.....	17
3.2	Tutkimuksen kohderyhmä	18
3.3	Tutkimusmenetelmät	19
4	Aineiston analysointi	21
4.1	Vastaajien taustatiedot	22
4.2	Alan suuntautuneisuus, Opintojen toteutus	27
4.3	Valmistumisen jälkeen	32
4.4	Alumnitoiminta ja uraohjauskokemukset.....	34
5	Johtopäätökset ja kehittämisideat	41
5.1	Mentoritoiminta tulevaisuudessa.....	45
5.2	Uratarinat ja luennoitsijapankki	46
6	Pohdinta.....	48
	LÄHTEET	51
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak) kansalais- ja nuorisotoiminnan koulutusohjelmassa yhteisöpedagogiksi valmistuneiden alumnien kokemuksia alumnitoiminnasta ja uraohjauksesta.

Humak on aloittanut alumnitoiminnan kehittämisen vuonna 2018, jota voisi kutsua alumnitoiminnan pilotointivuodeksi. Toiminnan kehittämiseksi Humak tilasi minulta opinnäytetyön, jolla kartoitetaan alumnien omia kokemuksia ja kuullaan heidän mielipiteitään alumnitoiminnan kehittämiseksi. Yhteisöpedagogeja on valmistunut Humakista vuodesta 2000 asti, mutta alumnitoiminta on vielä suhteellisen nuorta.

Tutkimuksen taustalla näkyy omakohtainen kiinnostukseni ja kehittämisorientaationi alumnitoimintaa ja yleisesti vapaaehtoistoimintaa kohtaan, jota myös alumnitoiminta on. Tarkastelen opinnäytetyössäni empiirisen tutkimuksen lisäksi myös alumnien opiskeluaikaisesta uraohjauksesta saatuja kokemuksia sekä sitä, mitä heillä on siihen kehitettävää ja annettavaa alumnina.

Pyrin alumneille kohdennetun kyselyn ja haastattelujen avulla selvittämään, miten alumnitoiminta koetaan ja miten sitä voidaan kehittää työelämälähtöisesti alumnien avulla. Haastatteluaineistot, joiden pohjalta kehittämisehdotukset tehtiin, analysoitiin teemoittain. Opinnäytetyön tuloksena syntyi alumnitoiminnan kehittämistä hyödyttävä materiaali, joka pitää sisällään Wepropol-kyselyn -ja asiantuntijahaastattelujen tulokset ja konkreettiset kehittämistoimenpiteet. Haastatteluissa ja kyselyissä noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä. Teoreettisessa viitekehyksessä hyödynsin mahdollisimman paljon lähteiden välistä vuoropuhelua tukemaan omaa oppimisprosessiani ja luomaan syvällisempää ajatusta lukijalle. Teoreettinen viitekehys ja empiirinen osio keskustelevat hyvin keskenään. Tavoitteenani oli kartoittaa alumnien sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä organisaatiomuutoksissa ja luoda siitä vuoropuhelua ja kehittämisehdotuksia.

Humanistisen ammattikorkeakoulussa visioidaan, että vuonna 2024 alumnitoiminta on arvopohjainen ammattilaisverkosto, johon kuulumisen tuo lisäarvoa alumneille itselleen ja heidän organisaatioilleen sekä lisää Humakin tunnettavuutta koulutusalojensa kehittäjänä. (Nieminen, 2018.) Alumnitoiminnan tavoitteena on tuoda alumneille houkuttelevia palveluja, jotka hyödyttävät sekä alumneja että Humakia.

Opinnäytetyön tekemisen aloitin keväällä 2019 tutustumalla Humakin alumnitoimintaan alumnikoordinaattoriharjoittelijana ja perehtymällä lähdekirjallisuuteen. Osallistuin samalla kevään 2019 aikana kehittävään harjoitteluun yhteisöpedagogin toimintaympäristössä, jossa harjoitteluni painottui alumnitoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyössäni on hyödynnetty kehittävän harjoittelun yhteisöpedagogin toimintaympäristössä saatua kokemusta ja havainnointia. Toimiva alumnitoiminta ammattikorkeakouluissa on erinomainen kilpailuvaltti yhteiskunnallisesti myös kansainvälisillä markkinoilla.

1.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu

Työn tilaajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu, joka perustettiin vuonna 1998. Ammattikorkeakoulu on tällä hetkellä erikoistunut järjestö- ja nuorisotyöhön, työyhteisöjen kehittämiseen, kulttuurituotannon ja luovan toimialan yrittäjyyden sekä tulkkausalan erityisosaamisen ja toiminnan kehittämiseen.

Humanistisen ammattikorkeakoulun toiminta-ajatuksena ja visiona on olla kansainvälinen ja yhteiskunnallinen ammattikorkeakoulu, joka kehittää reilua sekä yhteisöllistä Suomea. Missiona on tukea osallisuutta, yhteiskunnallista hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Yhteisöpedagogikoulutus alkoi Humakissa syksyllä 1998, jolloin Humak aloitti toimintansa väliaikaisena ammattikorkeakouluna. (Humak 2019. Tietoa Humakista.)

1.2 Yhteisöpedagogikoulutus Humakissa

Yhteisöpedagogin tutkinnon voi suorittaa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa päivä- tai monimuotototeutuksena. Yhteisöpedagogin työ on ihmisläheistä työtä. Se vaatii ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja.

”Siinä tarvitaan laajaa osaamista ihmisten kasvusta ja kehityksestä, yhteiskunnan rakenteesta ja toiminnasta, sekä tietoa kulttuureista ja osallisuudesta.” (Humak, 2019.)

Humakin opintotoimistosta kerrotaan, että yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon suorittaneita vuosina 2000–2018 on yhteensä 2810. (Opintotoimisto, 2019).

Koulutus kestää 3,5 vuotta, ja pääsyvaatimuksena on pohjakoulutuksessa hankittu yleinen hakukelpoisuus ammattikorkeakouluopintoihin. Jos hakijan hakukelpoisuus

ei täyty pohjakoulutuksen osalta, hakija voi hakea koulutukseen myös harkinnanvaraisen valinnan kautta.

Yhteisöpedagogi voi toimia muun muassa nuorisotyössä, lastensuojelutyössä, kehittämis- ja asiantuntijatyössä, vammais- ja kuntoutustyössä sekä opetustehtävissä. Näiden lisäksi on käytetty useita muitakin ammattinimikkeitä, joissa tutkinnon suorittaneita työskentelee. (Määttä & Väisänen 2015, 20).

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa Humanistisen ammattikorkeakoulun alumnien kokemuksia heidän saamastaan uraohjauksesta sekä alumnitoiminnasta.

Työn tavoitteena oli kehittää malli siitä, miten Humak tukee opiskelijaa työllistymisessä - opintojen aikana ja valmistumisen jälkeen. Tarkoituksena oli saada opiskelijoiden työllistymiseen lisää työkaluja työelämälähtöisen alumnitoiminnan kautta. Opinnäytetyön selvityksen tuloksena Humak pystyy kehittämään alumnitoimintaa työelämälähtöisesti.

Toisena tarkoituksena on selvittää alumnien motivaatiota alumnitoimintaa kohtaan ja heidän kiinnostustaan työelämälähtöiseen alumnitoiminnan kehittämiseen. Tavoitteena myös saada aikaan alumnitoiminnan kartoitus, joka tukee alumnien aktiivista toimijuutta samalla huomioiden alumnien kokemukset koulutusten kehittämisessä kohti muuttuvan yhteiskunnan tarpeita. Tavoitteiden saavuttamiseksi tein tutkimus- ja kehitystyön suunnitelman. Humakin kehittämispäivillä 2018 visioitiin alumnitoiminnan tulevaisuutta, ja otin tämän kehittämispäivien tulosten näkökulman huomioon tehdessäni tutkimus- ja kehitystyötä opinnäytetyön muodossa.

Lisätavoitteena opinnäytetyössäni oli kartoittaa alumnitoiminnan nykytilaa ja mahdollisia yhteistyön muotoja sekä antaa kehittämis ehdotuksia alumnitoiminnalle työelämälähtöisesti. Opinnäytetyössäni käytin Webropol-kyselyä, joka lähetettiin alumnikirjeessä kesäkuussa 2019. Alumnikirjeen lisäksi kyselyä jaettiin sähköpostilla sekä LinkedIn-sivustolla.

2 Alumnitoiminta ja uraohjaus

Alumnitoiminta Humanistisessa ammattikorkeakoulussa on nyky muodossaan toiminut vuodesta 2018, jolloin toimintaan nimettiin oma lehtorinsa jokaisen koulutus-

alan toiminnan kehittämiseen. Toimintaa aloitettiin kehittämään tuona vuonna järjestämällä kehittämispäivät opiskelijoille ja alumneille yhteistyössä lehtoreiden kanssa. Kyseistä vuotta voidaankin kutsua toiminnan pilotointivuodeksi. Kehittämispäivien yhtenä tuloksena Humak perusti oman opiskelijälähtöisen alumnitiimin.

Alumnitiimi toimi aktiivisesti kevään 2019 aikana. Tiimi koostui opiskelijoista, jotka suorittivat yhteisöpedagogin monimuototutkintoon sisältyviä opintojaan tässä kehittämistyössä. Alumnitiimi kehitti alumnitoimintaan oman vuosikellon sekä osallistui koulun tapahtumien järjestämiseen. Alumnitiimin kanssa yhteistyössä on toiminut alumneista koostuva kehittäjätiimi.

Humak alumnitoiminta noudattaa korkeakoulun omia arvoja ja toimintaperiaatteita.

Human connections on Humakin perusarvo, joka muodostuu:

- humanistisesta ihmiskäsityksestä,
- suvaitsevaisuudesta ja toisen kunnioittamisesta,
- avoimesta, inhimillisestä vuorovaikutuksesta ja luottamuksesta sekä yhdessä oppimisesta

(Humak, 2019.)

Alumnitoiminta ei ole vain viestintää, vaan siihen pätevät samat tarpeet kuin vapaaehtois- ja kansalaistoimintaan: yhteenkuulumisen tunne, halu aktiiviseen toimijuuteen, vuorovaikutus ja yhteisöllisyyden tarve. Toiminnan suunnittelun tulisi ensisijaisesti ohjautua näihin arvoihin ja tukea toimintaa.

(Nieminen 2018b.)

2.1 Alumnitoiminnan ja uraohjauksen taustaa

Kielikello kertoo alumnin tarkoittavan yleensä jonkin oppilaitoksen entistä opiskelijaa. Sana alumni tulee latinankielisestä sanasta alumnus, joka tarkoittaa oppilasta, suojattia tai kasvattia. (Kielikello, 2002.)

Yhdysvallat on koko alumnitoiminnan pioneerimaa. Yhdysvalloissa korkeakoulujen alumnitoiminnalla on suuri merkitys ja sen avulla muun muassa kerätään yksityisiä varoja oppilaitoksille. Pohjoismaissa alumnitoiminta lähti kasvuun vasta 1990-luvun lopulla. (Ahlfors & Portin, 2013.)

Yhdysvalloissa perustettiin ensimmäiset alumniyhdistykset jo 1700-luvulla, ja silloin

ensimmäisten yhdistysten tarkoituksena oli varmistaa korkeakoulujen toiminnan jatkuminen ja taloudellisten resurssien riittäminen. Myös Iso-Britanniassa toiminnan alkuaikoina yliopistot perustivat alumniyhdistyksiä ainoastaan koulujen rahankeruuta varten. Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa alumnitoiminnalla on jo vankat perinteet. (Syrjätie, 2011.)

Suomessa alumnitoiminta juurtaa juurensa 1990-luvulle.

”Yritykset sekä korkeakoulut alkavat ottaa enemmän osaa alumnitoimintaan ja kehittää sitä eteenpäin. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa alumnitoiminnan painopiste on korkeakoulujen ”ystävyystoiminnassa”, jossa keskitytään koulutuksen sisällöllisten tavoitteiden, henkisen toimintakulttuurin jatkuvuuteen ja työelämäyhteisöjen valvomiseen sekä opiskelijarekrytointiin.” (Syrjätie, 2011.)

2.2 Alumnitoiminta ja uraohjaus Humakissa

Uraohjauksella tarkoitetaan ammattikorkeakoulun läpi opintojen kestävästä prosessista, jossa tuetaan opiskelijan opintoja ja tulevaa työuraa tukevia ratkaisuja. Ohjaukseen liittyy myös ammatillisen kasvun ja itseohjautuvuuden tukeminen. Ohjaus tapahtuu dialogisessa suhteessa opiskelijan, ohjaajan, opettajan sekä opiskelijajäsenten ja erilaisten ryhmien kesken sekä henkilökohtaisena, kahdenkeskisenä ohjauksena. Opiskelija saa uraohjausta erilaisissa muodoissa opiskelujensa aikana. Ohjaukseen kuuluvat kehityskeskustelut sekä opintosuunnitelman mukainen opintojakso; Ammatillainen kehittyminen (5 op). (Munter, 2019.).

Uraohjaus kuuluu Yleisiin opintoihin (10 op) ja sitä käsitellään ”Ammatillinen kehittäminen” (5 op) - kurssilla, johon uraohjaus sisältyy.

Kurssin sisältö:

”Opiskelija laatii ammatillisen kehityksensä jatkuvaksi näytöksi sähköisen portfolion. Hän valmistautuu ja osallistuu kehityskeskusteluihin sekä urasuunnitelmansa esittelyyn.”

(Humak, Ops)

2.2.1 Alumnitoiminnan ja uraohjauksen kehittäminen

Humakin alumnitoiminnan keskeiset tavoitteet ovat alumnitoiminnan näkyvyyden ja tunnettavuuden lisääminen ja parantaminen, uusien markkinointi- ja viestintätapojen käyttäminen ja kohdentaminen alumnitoimintaan sekä mahdollinen oma organisaatio alumnitoiminnalle. Alumnitoiminnan kehittäminen on aloitettu kokoamalla alumnitiimi, jota koordinoi alumnikoordinaattori. Tehtävien jatkuminen vuosittain on kehittämistyön kannalta merkittävä asia. (Humak, 2019.)

Alumnitoiminnan pedagogista viitekehystä ei ole määritelty Humakissa. Alumnitoiminnan pedagogien viite- ja toimintakehys muotoutuu elinikäisestä oppimisesta ja oppimiskäsityksistä. Toiminnan ammatillinen kasvu rakentuu ammatillisen kasvun ja urakehityksen käsitteille. (Häkkinen, 2008.)

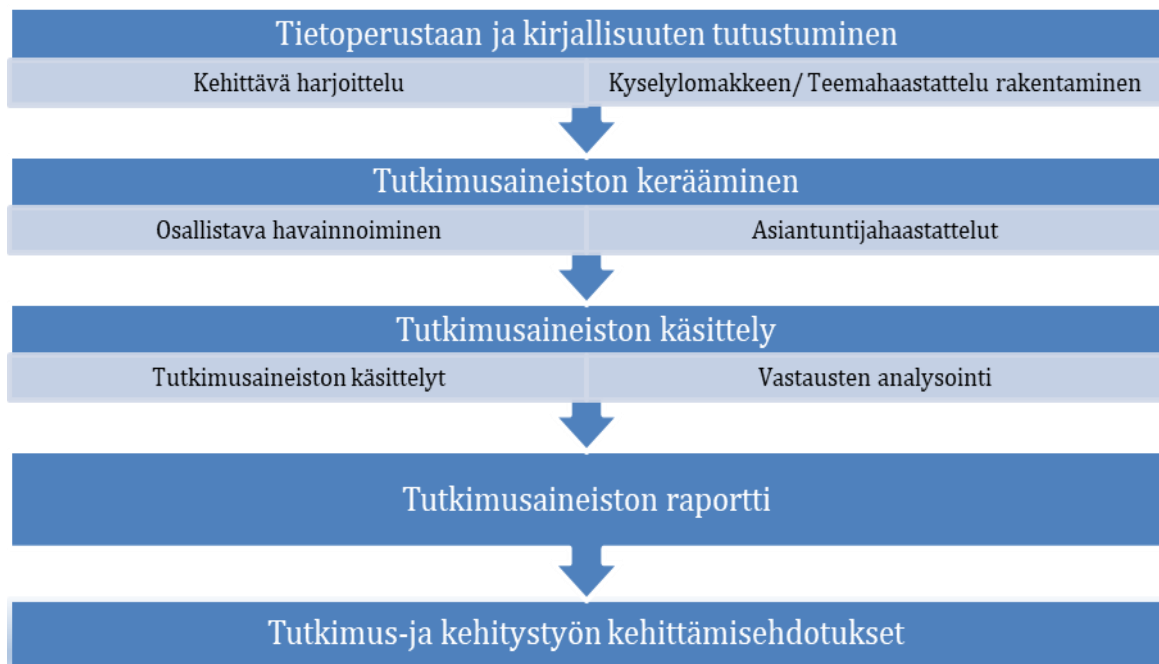
Päästäkseni asetettuihin tavoitteisiin ammattikorkeakoulun kannalta, minun täytyi tehdä tutkimusta varten taustatyötä myös alumnien näkökulmasta ja monitoimijaisesta työntekijäjoukosta sekä muista verkostoista.

Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön menetelminä on kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tukena käytetty havainnointia, asiantuntijahaastatteluja, teemakyselyä sekä vertailevaa havainnointia.

Tutkimuksen kirjoittaminen voidaan toteuttaa myös vaiheittaisen ja tutkimuksen edessä tarkentuvan prosessikirjoittamisen menetelmällä. Ylipäätään tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin sisältyy kirjoittamista: muistiinpanojen laatimista, niiden kommentointia, tutkimusideoiden kirjaamista, tutkimussuunnitelman kirjoittamista, analyysin kirjoittamista tai tutkimustulosten kirjoittamista viimeistelyyn muotoonsa.

Tutkimusprosessia kuvaisin seuraavalla kuvalla. Tutkimuksen etenemisen ja siihen liittyvät muut toimenpiteet. Kehittävän harjoittelun yhteisöpedagogin toimintaympäristössä alkaen opinnäytetyön kirjoittamiseen.

Tutkimusprosessi toimintaa ja periaatteita havainnollistava kuva 1.



Kuva 1

Menetelmiä on käytetty opinnäytetyön eri vaiheissa, ja jokaisella menetelmällä on ollut oma funktionsa opinnäytetyön sujuvan edistymisen kannalta.

Tutkimusongelma on tunnettu ja Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ajankohtainen sen kehittämistyön kannalta. Tutkimusta varten luotiin kysely alumneille. Sen avulla saatiin helposti kerättyä laajasti tietoa tutkittavasta aiheesta.

Suorassa havainnoinnissa tutkija ei osallistu yhteisön toimintaan, hän toimii vain ulkopuolisena tarkkailijana. Havaintoryhmä tiedostaa tutkijan läsnäolon, mikä voi vaikuttaa heidän käyttäytymiseensä ja samalla vääristää tutkimustuloksia. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on osa yhteisön toimintaa. Tutkijan tärkein tehtävä on saavuttaa yhteisön luottamus ja näin päästä osaksi ryhmää, jotta havainnointi on mahdollista. (Kananen 2014, 66--67.) Tätä opinnäytetyötä tehdessä on käytetty sekä osallistuvaa että osallistavaa havainnointia.

Teemoiksi voidaan hahmottaa sellaisia aiheita, jotka toistuvat aineistossa muodossa tai toisessa. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Laadullisen aineiston keräämisen yhteydessä aloitetaan analyysi. Vastausten analysointi tehtiin käsin litteroimalla vastaukset ja analysoimalla ne samalla.

Tiedonkeruu suoritettiin sähköisesti Webropol -verkkokysely lomakkeella. Kyselylomake, eli teemahaastattelu, sisälsi sekä mielipidekysymyksiä että teemoiteltuja avoimia kysymyksiä täydentämään mielipidekysymyksillä saatua tietoa kokemuspohjaista tietoa.

2.2.2 Alumnitoiminnan viestintä ja alumnikirje

Alumnikirje postitetaan siihen luvan antaneille Humakista valmistuneille alumneille. Alumnitapahtumista tietoa saadakseen opiskelija voi valmistumisensa yhteydessä liittyä alumnien sähköpostikirjelistalle - alumnirekisteriin. Kaikki valmistumassa olevat opiskelijat saavat itselleen kyselyn, jossa tähän voi antaa luvan. Rekisteri on luotu niin, että valmistuvat opiskelijat täyttävät päättökyselyn, jossa he antavat markkinointiluvan ja vahvistavat tietosuojalausekkeen. Rekisteristä saadaan haettua tietoa muun muassa valmistumisvuodesta ja valmistumisalasta.

Humakin kotisivuilla on myös mahdollisuus ilmoittaa itsensä alumnikirjeen saajaksi. Alumnikirje lähtee kaikille viestintäluvan antaneille alumneille, joita on tällä hetkellä rekisterissä 460 henkilöä. (Stamn, 2019.)

Lehtoreilla on myös usein tieto siitä, mihin ”omat” opiskelijat ovat sijoittuneet, joten myös sitä kautta saadaan tietoa kulkemaan alumneille. (Nieminen, 2019a.)

Alumnitoiminnan viestintäsuunnitelman tavoitteina on kirjattu mm. näkyvyyden lisääminen ja tunnettavuuden parantaminen, yhteisökuvan rakentaminen, tiedon välittäminen, tapahtumien markkinointi, keskustelun herättäminen, tulosten levittäminen ja toiminnan kehittäminen. Alumnitoiminnan viestinnän tavoitteet tulee asettaa pitkän tähtäimen suunnitelmana. (Nieminen, 2018.)

2.2.3 Alumnitiimi

Humakin kehittämispäivien tuloksena perustettiin alumnitiimi. Osallistuin kehittävän harjoittelun puolesta alumnitiimiin alumnikoordinaattoriharjoittelijana.

Alumnitiimi koostui keväällä 2019 neljästä opiskelijasta, jotka suorittavat omia opintojaan Humakille. Alumnitiimin tehtäviin kuului alumnitoiminnan koordinointi sekä Hurrikaani työ- ja rekrytointimessujen suunnittelu ja toteutus yhteistyössä lehtoreiden ja alumnien kanssa. Sen lisäksi alumnitiimin opiskelijaharjoittelijat haastattelivat Yhteisöpedagogi (YAMK) -alumneja Humakin verkkojulkaisuihin.

Uratarinat julkaistaan Humakin verkkosivujen Yhteisöpedagogi -blogissa. Alumnitiimissä pystyi suorittamaan opinnoista vapaasti valittavia opintoja (5 op), yhteisöpedagogin ammatillisuusopintoja (5 op) ja kehittävän harjoittelun yhteisöpedagogin toimintaympäristöissä (15 op).

Alumnitiimi kokoontui Skypessä kevään aikana kymmenen kertaa. Sen lisäksi tiimi tapasi kerran Hurrikaani 2019 -tapahtuman yhteydessä. Hurrikaani -tapahtuma on tarkoitettu Humakin opiskelijoille, alumneille, lehtoreille ja yhteistyökumppaneille, ja se on ura- ja rekrytointitapahtuma. Alumnitiimi järjesti tapahtumaan erilaisia pisteitä, joissa opiskelijat ja muut vieraat saivat tutustua Humak- alumniin työkenttään ja opiskeluun, tai tehdä esittelyn itsestään. Alumnit olivat tänä vuonna vahvasti mukana.

Humakista valmistuneet yhteisöpedagogialumnit ottivat omissa verkostoissaan käyttöön digitalisaation tuomat mahdollisuudet, ja tämä näkyi Hurrikaani-tapahtumassa.

Tapahtuman yhtenä aiheena oli tulevaisuuden työ ja digitalisaatio muuttuvassa työelämässä. Humakin monimuoto-opiskelijoista koostuva alumnitiimi teki tapahtumaan useita kyselyjä, jotka toteutettiin erilaisilla verkkoalustoilla. Digitaalisten välineiden avulla opiskelijat ja näyttöilleasettajat loivat uusia kontakteja ja rakensivat työelämäverkostoja.

Hurrikaani-tapahtumassa oli mahdollisuus tavata alumneja, jotka toimivat linkkinä ja sillanrakentajina, kun nykyiset opiskelijat etsivät työharjoittelupaikkoja, opinnäyte-työnaiheita ja työpaikkoja. Samalla jaettiin tietoa työelämää koskevista tarpeista. Alumnikoordinaattoriharjoittelijana olin yhteydessä eri toimijoihin ja tein yhdessä alumnitiimin kanssa digitalisaation avulla erilaisia kyselyjä sekä workshop-työpajoja.

Tapahtumaan tein myös alumnipanelisteille paneelikysymykset.

Tapahtuman jälkeen kävimme alumnitiimin kanssa läpi tapahtuman palautekyselyn, joka kerättiin sekä näyttöilleasettajilta että osallistujilta. Palaute pyrittiin keräämään paikan päällä, mutta sen pystyi antamaan jälkikäteen erillisellä sähköisellä palautelomakkeella. Palautteen perusteella alumnitiimi esitti kehittämissuhteita seuraavien vuosien tapahtumien järjestämiseen.

Alumnikoordinaattoriharjoittelijana osallistuin myös Nuori 2019 -tapahtumaan, joka järjestettiin Turussa. Nuori 2019 -tapahtumassa Humakin omalla tapahtuma-pisteellä tapasin alumneja kädestä pitäen, kun heille jaettiin juuri valmistunutta alumni pinssiä. Samalla keräsimme tietoa siitä, minnepäin Suomea alumnit ovat työllistyneet. Tämän lisäksi järjestin myös työelämälähtöisiä vierailuja alumneille, yhdessä alumni-kehittäjätiimin kanssa. Vierailut olivat Tampereen Rakennusliitto 10:ssa ja Keudan ura- ja rekrytointipalveluissa Keravalla. Rakennusliitossa oli mahdollisuus tutustua järjestötyöhön, edunvalvontaan ja työhyvinvointiin. Keudassa aiheena oli Digitaaliset ura- ja rekrytointipalvelut sekä joustavat opintopolut.

Alumnikoordinaattoriharjoittelijana olin järjestämässä eri tapahtumia, joiden avulla pystyin tekemään havainnointia alumnitoiminnan kehittämisen suhteen. Harjoittelun aikana sain myös lukuisia yhteydenottoja, sekä sähköpostin välityksellä että puhelimitse, hoitaessani järjestelyjä tapahtumiin joissa verkostoitumisen lisäksi puhe kääntyi usein alumnitoiminnan kehittämiseen. Harjoittelun aikana osallistuin myös alumni-kehittäjätiimin palavereihin kevään 2019 aikana sekä pidin reflektoivaa päiväkirjaa.

2.3 Alumnitoiminta muissa ammattikorkeakouluissa

Perehdyin alumnitoimintaan muissa ammattikorkeakouluissa saadakseni relevanttia vertailuaineistoa opinnäytetyöni tueksi.

Vertailukohteina tuli olla muiden ammattikorkeakoulujen alumnitoiminta.

Alumnitoimintaa on otettu käyttöön korkeakouluissa läpi Suomen. Yhteisöpedagogikoulutusta järjestävät Humakin lisäksi myös Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK) ja Centria-ammattikorkeakoulu. Näiden lisäksi otin havainnoitavaksi kohteeksi Laurea-ammattikorkeakoulun.

Sekä Centriassa että Laureassa toiminta on hyvin eteenpäin vietyä ja suunnitelmallisesti etenevää. Laurea arvioitavana kohteena on antoisa, sillä he ovat osuneet alumnitoiminnan koordinoinnin ja kehittämisen ytimeen. Alumneja on jo 28000, ja heitä voidaan ohjata kohteeseen, jossa he itse viihtyvät. Heidän tarpeitaan kuunnellaan ja osamista tuetaan. Heitä palkitaan ja heistä huolehditaan heille sopivalla tavalla. Erityisesti mainitsen alumniaamukahvit, alumnifoorumin ja Suuren Alumni-illan, jossa alumnit pääsevät kuuntelemaan huippuluentoisijoita, verkostoitumaan illallisen merkeissä sekä juhlistamaan vuoden alumnin valintaa. Centrian yhteisöpedagogi -koulutuksessa

tarjotaan eMentorointia opinnollistaen sen. Mentorointikoulutuksessa ammattikorkeakoulun yamk-opiskelijat ja alumnit toimivat mentoreina perustutkinto-opiskelijoille, aktoreille. eMentor tukee opiskelijaa oman osaamisen vahvistamisessa sekä tukee työelämävalmiuksien kehittymistä (Centria, 2017).

Laureassa on kehitetty kolme eri ryhmää, jotka ovat alumnitoiminnan ydinryhmiä. Ryhmien tehtävänä on tuoda valmistuneita tehokkaammin mukaan Laurean toimintaan kehittämään opintoja, alumnitoimintaa ja työelämälle suunnattuja palveluita.

Laurean Vuoden Alumni -palkinto myönnetään vuosittain erityisen ansioituneelle alumnille. Laurean työelämäpalveluista löytyy erilaista toimintaa luennoitsijapankista opiskeluihin. Palvelusta voi löytää harjoittelijan, harjoittelupaikan tai opinnäytetyöpaikan, tai siellä voi tarjota opinnäytetyön tilausta. (Laurea 2019.)

Yhteisöpedagogi-koulutuksen osalta Xamkissa valmistuva opiskelija voi liittyä alumnitoimintaan jo opiskeluvaiheessa. (Xamk, 2019).

Ammattikorkeakouluilla on erilaisia käytäntöjä alumnitoiminnasta, ja useassa se on vielä aloitusvaiheessa. En tavoittanut Laurean ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan vastaavaa haastateltavaksi sovitussa aikataulussa, joten näin ollen suunnittelemani vertailuanalyysi ei täysin onnistunut, mutta sain silti tarvittavia tietoja omaan tutkimus- ja kehittämistyöhöni.

3 Alumnitoiminnan kehittämisen keinoja

Humakin alumnitoiminnan keskeiset tavoitteet ovat alumnitoiminnan näkyvyyden ja tunnettavuuden lisääminen ja parantaminen, uusien markkinointi- ja viestintätapojen käyttäminen ja kohdentaminen alumnitoimintaan, sekä mahdollinen oma organisaatio alumnitoiminnalle. Alumnitoiminnan kehittäminen on aloitettu kokoamalla alumnitiimi, jota koordinoi alumnikoordinaattori. Tehtävien jatkuminen vuosittain on kehittämistyön kannalta merkittävä asia. (Humak ,2019.)

Alumnitoiminnan pedagogista viitekehystä ei ole määritelty Humakissa. Alumnitoiminnan pedagogien viite- ja toimintakehys muotoutuu elinikäisestä oppimisesta ja oppimiskäsityksistä. Toiminnan ammatillinen kasvu rakentuu ammatillisen kasvun ja urakehityksen käsitteille. (Häkkinen, 2008.)

3.1 Tutkimusprosessi

Tutkimuksella tulee olla tutkimusongelma, jonka ratkaisemiseksi käytetään erilaisia menetelmiä. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa niin paljon tietoa, että tutkittava asia ymmärretään, sitä pystytään kerätyn tiedon perusteella muuttamaan parempaan suuntaan sekä löydetään tutkimusongelmaan luotettava ja totuudenmukainen ratkaisu. Ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan oikea tutkimusote. Otteen valinta on tärkeää, sillä menetelmät soveltuvat vain tiettyyn määriteltyyn tilanteeseen. Yksinkertaisimmillaan ote voi olla joko laadullinen (kvalitatiivinen) tai määrällinen (kvantitatiivinen). (Kananen 2014, 22–23, 66.)

Tutkimusmenetelmää valittaessa on oleellisen tärkeää selvittää tutkimuskohteen luonne, tavoite sekä tutkimusympäristö, jota käytetään. On myös hyvä ottaa huomioon se, miten tutkimus voi vaikuttaa tutkimuskohteeseensa. Tutkimusmenetelmiä voivat olla esimerkiksi haastattelut, kartoitukset tai kyselyt. (Kananen, 2010.)

Tutkimuksen valmisteluvaiheessa pidin tärkeinä aihealueina alumnien omia kokemuksia ja ajatuksia siitä, mitä he haluavat alumneina tehdä sekä itsensä että Humakin hyväksi. Miten he ovat kokeneet opetuksen aikaisen uraohjauksen ja sen vaikutuksen työllistymiseen, mitä vaikutuksia heillä on alumnitoimintaan liittyen ja mitä heillä on antaa tuleville alumneille työelämälähtöisesti. Tämän perusteella valitsin Webropol-kyselyn tavaksi, jolla pystyin kartoittamaan heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään itselleni ja alumneille helpolla tavalla.

Tutkimusongelma on alumnitoiminnan kehittäminen työelämälähtöisesti alumnien avulla. Ongelman ytimen löytäminen saattaa tuottaa ongelmia. (Kananen 2010, 26.) Tutkimuksen alussa ongelmaksi muodostui alumnien tavoitettavuus kyselyä varten. Alumnikirje tavoittaa vain murto-osan valmistuneista. Sosiaalisen median kautta jaettua tietoa ja tavoitettavuutta en osaa arvioida, eikä sitä pysty muutenkaan luotettavasti arvioimaan. Tavoitettavuus ja alumnien oma kiinnostus alumnitoiminnan kehittämiseen tämän kaltaisessa kyselyssä ovat haasteellisia. Alumnin oma kiinnostus määrittelee halun vastata. Analysoidessani vastauksia vahvistui käsitykseni siitä, ettei alumnitoiminnasta ole vielä tarpeeksi tietoa. Haastavaa oli myös alumnien terminologian tuntemus ja opiskeluajan työelämälähtöisen toiminnan kehittämistarpeisiin vastaaminen uraohjauksen kannalta. Käsitekarttaa ja terminologiaa olisin voinut hyödyntää kyselyssä joustavammin.

Teoreettisen viitekehityksen luominen on ollut tietoperustaan rakentuen tarkkaa. Viitekehitys on suunniteltu niin, että siitä pystyi kehittämään myös tutkimusasetelman. Käsitteenä ei ainoastaan terminologian ymmärrys ole kriittinen raja vaan tässä opin- näytetyössä on osoittautunut lähtökohdasta kehittämiseen, teemahaastattelun, ha- vainnoinnin ja kirjallisuuteen perustuvan rajauksen rajat. Tutkimusongelma muuttui saamieni vastausten perusteella. Oletuksena uraohjaus ja siitä saatu oppi muutti osan tutkimuksen muotoa ja rajausta. Teoreettinen viitekehitys kapeni tältä osin.

Tutkimuksen alussa oli hyvä määritellä käsitteet. Käsitekartan tekeminen auttoi ym- märtämään tutkimusongelmaa paremmin. Yleinen harhakäsitys on, että käsitekartta olisi vain väline oman oppimisen ja ajattelun edistämiseen ja siinä mielessä vain jon- kinlainen oppimis- ja opetusmenetelmä. Käsitekartat ovat sitäkin, mutta ne ovat myös tutkimusmenetelmä, keino hankkia tietoa ihmisten ajattelusta ja oppimisesta. Käsite- karttaa olisin voinut hyödyntää paremmin kyselyn teemoittelussa tutkimusmenetel- mänä, mikä olisi voinut vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Åhlberg, 2019.)

3.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Kohderyhmänä tutkimuksessa olivat Humanistisen ammattikorkeakoulun alumnit. Kyselylomake lähetettiin sähköisen alumnikirjeen mukana alumneille kesäkuussa 2019 sekä julkaistiin LinkedInissa ja Facebook-ryhmissä. Alumneja kyselyyn tavoitet- tiin 53.

Alumneilta pyrittiin selvittämään uraohjausta opiskelun aikana, ja mitä ja minkälaista tukea he ovat saaneet työhön liittyvissä asioissa opiskelujen loppuvaiheessa. Samalla tutkittiin alumnitoimintaa ja kartoitettiin siihen liittyviä kehittämisajatuksia.

Kyselyyn vastanneita alumneja oli valmistuneista vain 1,9 %. Tutkijana en näe, kuinka monta yhteisöpedagogialumnia alumnikirje tavoittaa. Stamm Humakin viestinnästä kertoo sen lähtevän noin 460 Humakista valmistuneelle alumnille, lukumäärä kattaa kaikki koulutusalat. (Stamm 2019b.)

Opinnäytetyön tutkimukseen haastattelin myös alumnitoiminnan kehittämisestä vas- taavaa lehtori Sanna Niemistä ja Humak-viestinnästä suunnittelija Marika Stannia, keväällä 2019. Heidän lisäksi asiantuntijahaastattelun antoi opintovalmentajana toimiva lehtori Katja Munter, lokakuussa 2019.

Katja Munter toimii Tuura-hankkeen projektipäällikkönä Humakissa. Tuura-hanke on Tukea opiskeluun -hanke. Yhteistyössä Humakin kanssa ovat Tampereen ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Hankkeen tavoitteena on kehittää tukea tarvitsevien opiskelijoiden uraohjauspalveluja ammattikorkeakouluissa. Uraohjauspalvelujen kehittäminen vahvistaa tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskelu- ja työllistymisvalmiuksia ja edistää siten heidän työllistymistään. Oma opinnäytetyöni ja Tuura-hankkeen analyysi puhuttelevat toisiaan vuorovaikutuksessa hyvin, antaen vahvistusta omaan tutkimukseeni. Analysoin Tuura-hankkeessa olleen kyselyn tuloksia havainnoimalla ja puhelinhaastattelulla.

3.3 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten tutkimuksiin, joissa selvitetään mistä on kysymys ja mitä vaikuttavia tekijöitä on, sekä miten eri tekijöiden väliset suhteet vaikuttavat koko ilmiöön. Määrällinen tutkimus perustuu lukuihin, kun taas laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja sekä tekstiä. Laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on kuvata tutkittava ilmiö tarkasti ymmärtäen ilmiö syvällisesti, eikä prosessissa ole määrällisen menetelmän kaltaisia tiukkoja tulkinnallisia sääntöjä. (Kananen 2014, 18–20.)

Opinnäytetyössäni kerron myös laajemmin alumnitoiminnasta ja tutkimuksesta saadun tiedon perusteella annetaan ammattikorkeakoulun alumnitoiminnalle kehittämissuhteita. Alumnitoiminta on alkuvaiheessa ja siksi vielä vähäistä.

Oman opinnäytetyön tutkimukseen valitsin yhdeksi, menetelmänä käytettäväksi, kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus toteutettiin kysymällä asianomaisilta ilmiöstä, eli alumneilta kokemuksia alumnitoiminnasta ja uraohjauksesta. (Hannila & Kyngäs, 2008.)

Haastattelun toteuttaminen on menetelmäkohtaista. Tässä tapauksessa valitsin kysely-tutkimuksen. Laadullisen aineiston analysoinnin aloitin sen keruuvaiheessa. Havainnointi tapahtui sekä tutkittavasta materiaalista että konteksteista, joissa se esiintyy. Tutkimustyön aikana pidin myös tutkimuspäiväkirjaa. Tutkimuspäiväkirjan tärkeys heijastuu muun muassa siinä miten asiayhteys säilyy.

Asiayhteydestä irrotettu materiaali voi kertoa tai ilmentää jotain muuta, kuin mitä se alkuperäisessä kontekstissaan tarkoitti. Materiaalin keräämisessä rajaksi valitsin saturaatiopisteen eli kylläntymispisteen, jolloin aineisto, tai sen havainnointi, ei tuota enää mitään uutta tutkimuksen kannalta. Tämä tarkoittaa sitä, että jatketaan aineiston keruuta, kunnes vastaukset alkavat toistaa itseään. Toisin sanoen, esimerkiksi sitten kun haastateltavien puheessa ei enää ilmene mitään uutta edellisiin verrattuna, voidaan aineiston keruu lopettaa. Opinnäytetöissä ei tehdä normaalisti saturaatiopisteen täyttäviä laajoja aineiston keruita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisen tutkimuksen valinta ei osoittautunut helpoksi vaihtoehdoksi opinnäytetyön kannalta. Määrällisessä tutkimuksessa olisi alumnien tavoitettavuus esimerkiksi puhelimitse, sähköpostitse tai mulla menetelmillä kuitenkin tuottanut ongelmia. Määrällisen tutkimuksen tiedonkeruun kustannukset olisivat voineet nousta suuriksi verrattuna laadulliseen tutkimukseen, jossa kysely on vain muutamaa havainnoitavaa kohdetta.

Tutkimuksessa eniten aikaa on vienyt osallistuva havainnointi sekä wepropol-kyselyn osalta yksilön vastausten litterointi ja analysointi. Teemahaastattelu on luotu siten että teemoja yritetään ymmärtää eri näkökulmista. Tarkoituksena ei ole saada suoria vastauksia, vaan haastateltavan vastaukset voivat synnyttää uusia kysymyksiä, joista saadaan kyselyyn jatkokysymyksiä. (Kananen 2010.)

Teemakyselyn kysymykset ovat sellaisia, ettei niihin voi vastata lyhyesti ”ei” ja ”kyllä”-vastauksilla. Yhden teeman osalta edettiin yleisestä yksityisempään. Tässä käytettiin avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vastata omin sanoin. Teemasta toiseen siirryttäessä hain vankkaa pohjatietoa tutkimusongelmalle, jotta mitään arvokasta ei jäisi saamatta vastaajan siirtyessä löysästi tasolta toiselle.

Suljettujen kysymysten määrä oli 1/3, loput kysymyksistä olivat avoimia. Teemassa oli mukana muutama johdatteleva kysymys, jonka seliteosaan olin antanut muutaman esimerkin, jotta alumni ymmärtää, mitä vastauksella haetaan. Esimerkki sanoina näissä olivat muun muassa mentori, luennoitsija ja luennoitsijapankki.

Wepropolilla tehty teemakysely kirjoitetaan tekstimuotoon mahdollisimman sana-tarkasti. Kyselyn avulla pyritään saamaan ymmärrys alumnitoiminnasta uraohjaukseen. Laajoilla kysymyksillä haetaan kerättyyn aineistoon ratkaisua (Kananen 2010, 60.)

Wepropol-kyselyn analysoiminen on melko yksinkertaista. Järjestelmän avulla voidaan suorittaa sähköisiä kyselyjä ja toteuttaa datan tilastollinen ja laadullinen analyysi. Analyysi tulee suoraan sähköisen järjestelmän kautta niihin kysymyksiin, joissa on vaihtoehtovastauksia. Myös avoimiin kysymyksiin saa luotua raportin, jossa on käytetty tiettyä sanavalintaa; esimerkiksi oman opinnäytetyöni kyselyn vastauksissa oli käytetty usein sanaa ”mentor”. Analysoin kuitenkin litteroimalla kyselyn vastaukset saadakseni vahvistuksen tuloksille. Aineistoa voidaan tarvittaessa täydentää rinnakkaisilla tiedonkeruumenetelmillä, joita käytin hyödyksi opinnäytetyöhön.

Wepropol kysely on jaettu neljään eri osioon. Sen teemat ovat taustatiedot, opiskeluaika, alumnitoiminta ja kehittäminen.

Osio 1 Vastaajien Taustatiedot

Osio 2 Ala suuntautuneisuus, opintojen toteutus

Osio 3 Valmistumisen jälkeen

Osio 4 Alumnitoiminta ja uraohjauskokemukset

Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää: kvantitatiivisessa osassa olivat sähköpostikyselyt sekä asiantuntijahaastattelut, ja kvalitatiivisessa osassa olivat kotisivujen sekä kirjallisten materiaalien analysointi. Tämän lisäksi tietoa keräsin myös osallistuvan havainnoinnin kautta. Tein kehittävän harjoittelun yhteisöpedagogin toimintaympäristössä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kevään 2019 aikana.

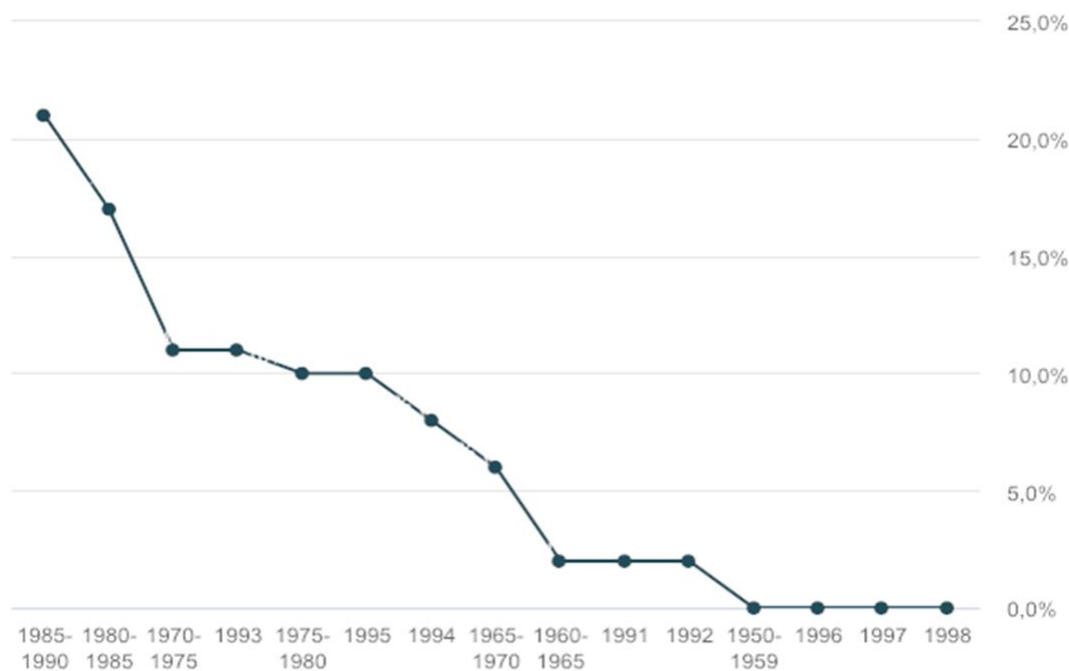
4 Aineiston analysointi

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saadut tulokset. Tarkoituksena on myös käsitellä havaintoja alumnitoiminnasta ja avata haastatteluiden ja kyselyn tuloksia teoriatietoon reflektoiden. Aluksi on kerätty vastaajien taustatietoja, mutta niiden vertaaminen vastauksiin ei anna tarpeeksi tietoa. Avoimet vastaukset kertovat, miten alumnit kokevat alumnitoiminnan ja mitä he haluaisivat. Tämän pohjalta on mahdollista löytää keinoja alumnitoiminnan kehittämiseen. Uraohjaukseen tai miten sen toimivuus koetaan opiskeluaikana ei saatu juurikaan vastauksia alumneilta.

4.1 Vastaajien taustatiedot

Humakista valmistuneista yhteisöpedagogialumneista kyselyyn vastasi vain 1,9 %.

Kysymykset 1-9 on kohdistettu kartoittamaan vastaajien taustatietoja. Kysymykseen syntymävuodesta vastasi 53 henkilöä. Vastaajissa oli eri ikäisiä ihmisiä ikähajonnan ollessa 24–60 vuoden välissä. Ikähajonta ei tuottanut yllätystä, sillä opiskelijoissa on hyvin paljon eri ikäisiä ihmisiä.



Kuva 2

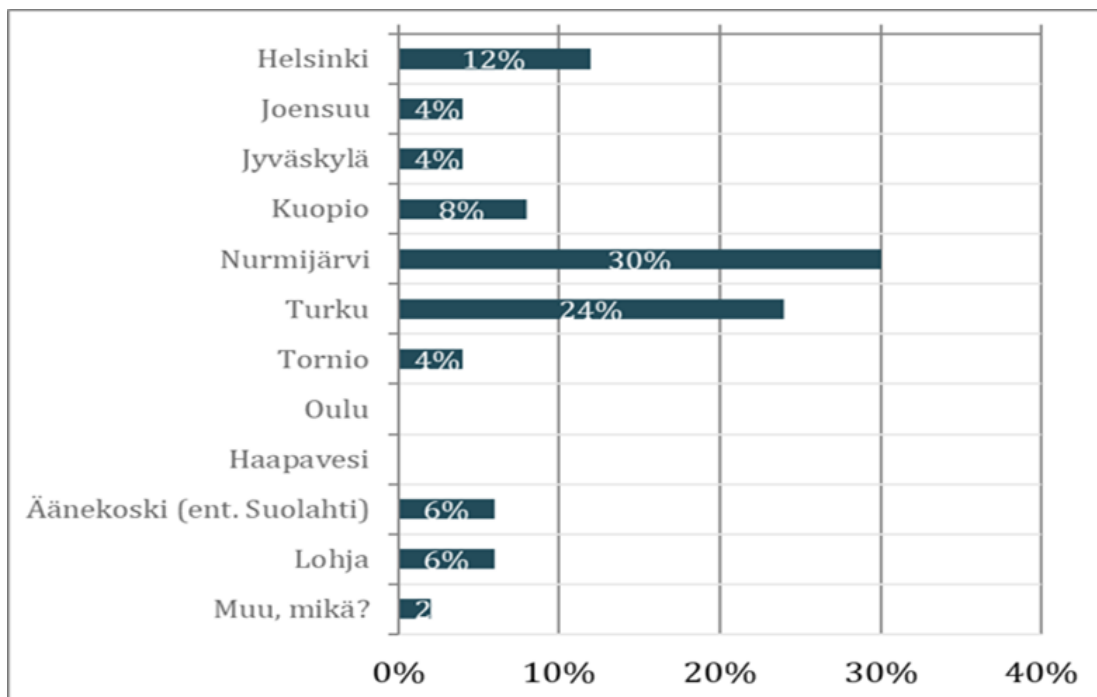
Valmistumisvuotta koskevaan kysymykseen vastasi 53 henkilöä. Vastaajista kolmasosa on valmistunut vuonna 2018, ja 13 % on valmistunut vuonna 2016. Enemmistö vastaajista on siis vastavalmistuneita vuosilta 2016–2018.

Valmistuneita on jakaantunut taseisti muillekin vuosille.



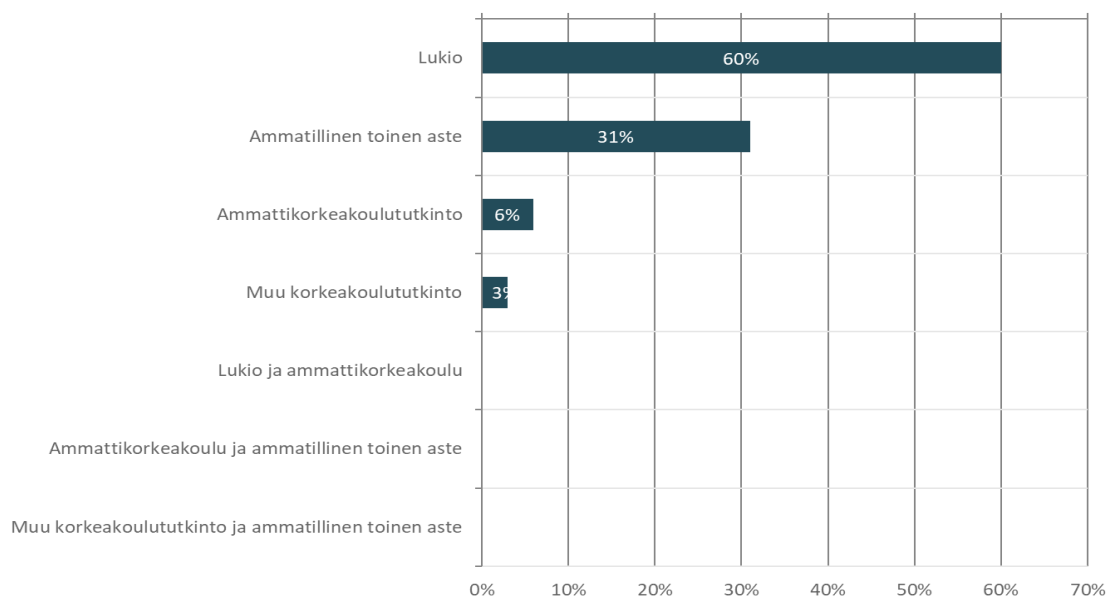
Kuva 3

Kysymykseen valmistumispaikkakunnasta vastasi 53 henkilöä.



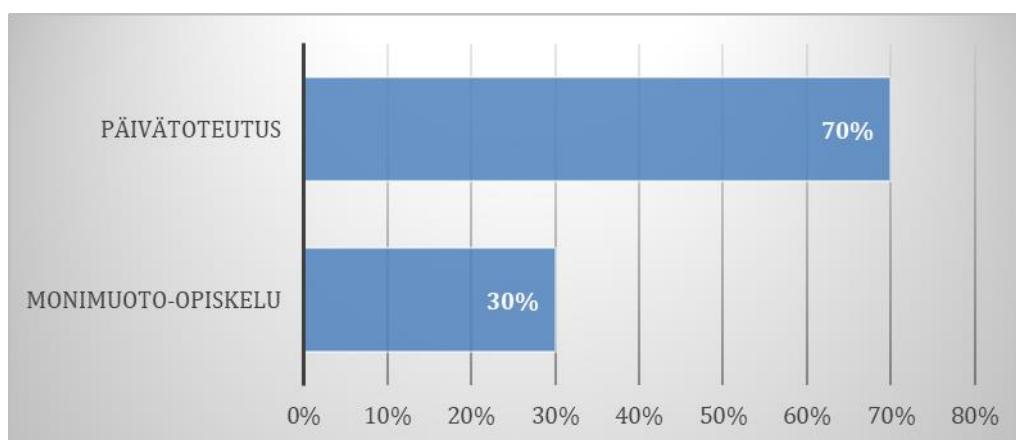
Kuva 4

Aikaisempia opintoja koskevaan kysymykseen vastasi 52 henkilöä. Yli puolella vastaajista on taustakoulutuksena lukio. Ammatillinen toisen asteen koulutus on 36 prosentilla vastanneista. Aikaisempi ammattikorkeakoulututkinto on kymmenellä prosentilla. Yli puolella aikaisempi koulutus on nuoriso-ohjaajan koulutusosalta. Sen lisäksi ammatillisia taustakoulutuksia olivat kuva-artesaani, mallipukinevalmistaja ja elintarvikealan perustutkinto.



Kuva 5

Kysymykseen opiskelujen toteutuksesta vastasi 53 henkilöä. Vastaajista 70 % oli ollut päivätoteutuksessa ja loput olivat olleet monimuoto-toteutuksessa.

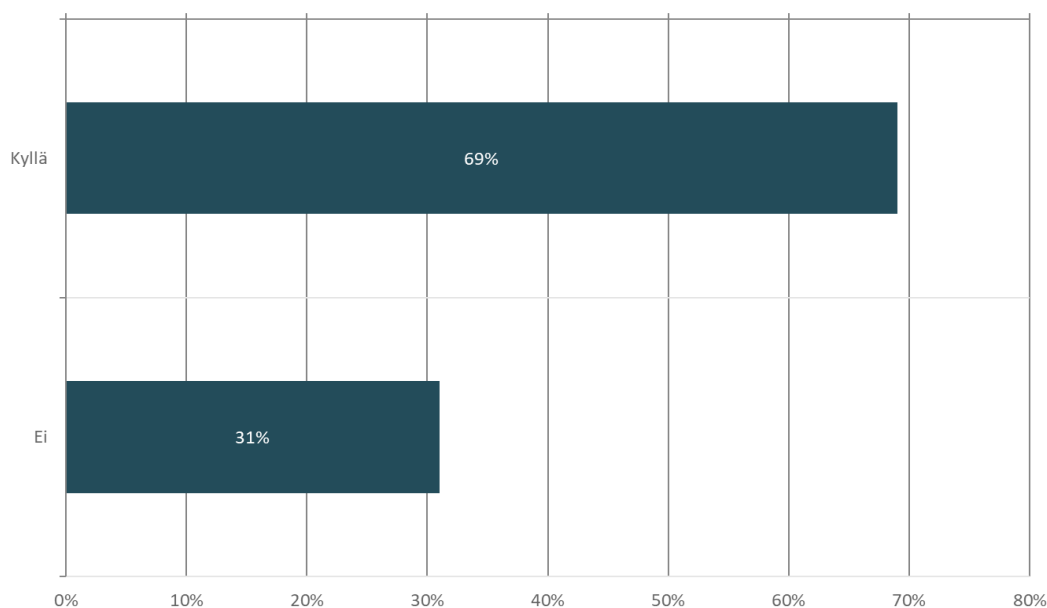


Kuva 6

Kysymykseen *Miksi ja miten opiskelupäätökseni tähän koulutukseen syntyi?* vastasi 49 henkilöä. Viidesosalla vastaajista on ammatillinen toisen asteen koulutus nuoriso-ohjaaja, joka on haluttu päivittää ammattikorkeakoulutasolle.

Vajaa kymmenen vastaajista on vaihtanut alaa, mihin ovat vaikuttaneet muun muassa terveydelliset syyt. Opintoihin on päädytty myös sijainnin sekä jatko-koulutusmahdollisuuksien vuoksi, mikä tuli esille kahdessa vastauksessa. Yksi vastaajista kertoo, ettei tiennyt muuta paikkaa, minne olisi mennyt. Yhdeksän vastaajaa kertoo päätöksen tulleen kiinnostuksesta alaa kohtaan. Vain muutama ilmoittaa hakeneensa ja päässeensä opiskelemaan ilman muita perusteluja valintaa kohtaan.

Kysymykseen *Oliko sinulla ennen alalle hakeutumista / suuntautumista alalle suuntautuvia opintoja tai vapaaehtoistyötä?* vastasi 53 henkilöä. Kolmasosalla vastaajista oli omaa alalle suuntautuvia opintoja tai vapaaehtoistyötä, ja vain 25 prosentilla ei ollut minkäänlaista aikaisempaa kokemusta.



Kuva 7

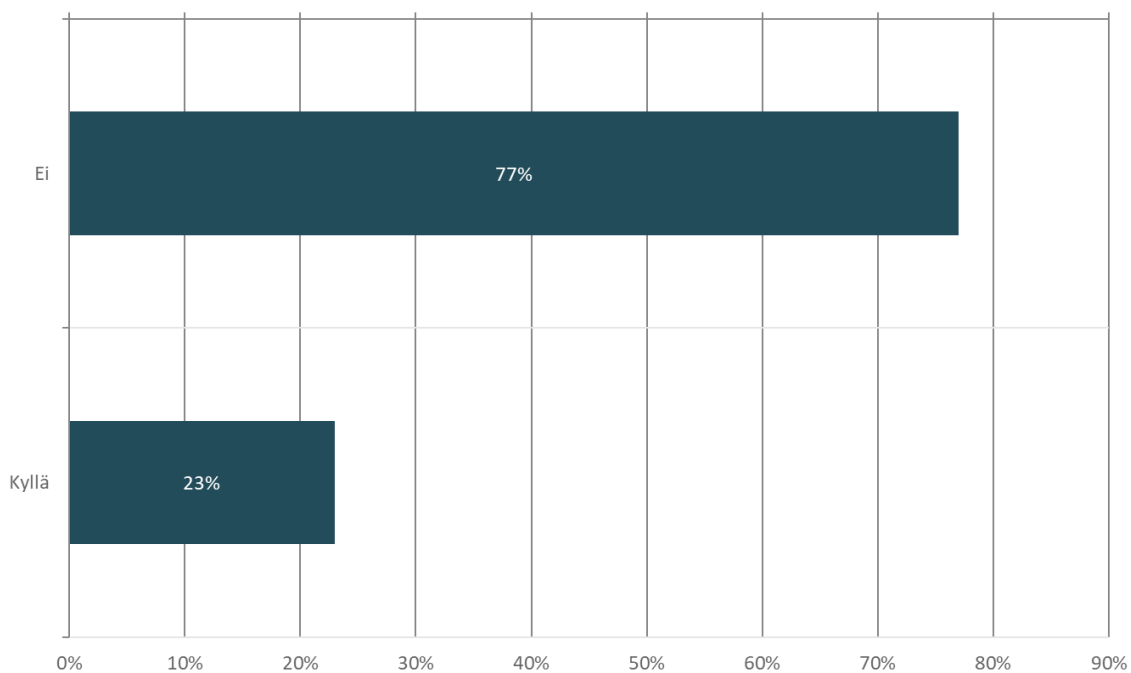
Näistä 13 alumnia on tehnyt vapaaehtoistyötä järjestöissä. Neljällä on kokemusta vapaaehtoistyöstä nuorison parissa, ja loput ovat omien sanojensa mukaan olleet hajautuneesti vapaaehtoistyössä. Sen lisäksi vastaajat olivat olleet mukana partiotoiminnassa ja eri urheiluseurojen vapaaehtoistoiminnassa sekä tehneet muita määrittelemättömiä alalle suuntautuvia opintoja.

Kysymykseen *Arvioi ensimmäisen työtehtävän vastaavuutta opiskeluun* vastasi 53 henkilöä. Kysymyksessä käytettiin asteikkoa Opiskelu vastasi työtehtäviäni asteikolla 1–5 (1 ei yhtään, 5 erittäin hyvin).

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Opiskelu vastasi työtehtäviäni	5,72%	8,57%	28,57%	20%	37,14%	3,74	4

Kuva 8

Kysymykseen *Oletko alanvaihtaja?* vastasi 53 henkilöä.



Kuva 9

4.2 Alan suuntautuneisuus, Opintojen toteutus

Alalle suuntautuneisuus -teemaan liittyivät kysymykset 10–17. Tarkoituksena oli saada tietoa valmistuneiden ajatuksista opintoihin liittyvissä asioissa, joista teemaan voidaan nostaa esille myös uraohjaukseen ja alumnitoimintaan liittyviä vapaaehtoistoiminnan ajatuksia.

Kysymykseen *Opiskeluaikana hankittu osaaminen, joka on vaikuttanut työllistymiseen. Saitko tarpeeksi tukea yhteisöpedagogin uralle opiskeluaikana?* vastasi 45 henkilöä. Kuusi vastaajaa kokee, ettei ole saanut tukea lainkaan. Kyllä-vastauksia on 5, joista erikseen mainitaan työharjoittelu.

”Valmistumisen jälkeen oli lähinnä tunne, että mitähän olen tässä kolmen vuoden aikana oppinut, ja mitähän työelämässä oletetaan, että minun pitäisi osata. Harjoitteluita voisi olla vieläkin enemmän, sillä tuntuu typerältä opiskella luokkatilassa ihmisten kohtaamista, kun se tulisi tehdä kasvokkain. Suurin osa opintokokonaisuuksista tuntui täysin turhilta, ja luokassa istuessa tuli usein olo, että miksi edes tulin tänään tunnille.” – Alumni 11

”Opinnot olivat todella laajat ja jokaiseen osa-alueeseen paneuduttiin kohtuullisen vähän. Opinnot antoivat kohtuullisen pohjan, mutta työelämä on täysin eri asia kuin opinnot. Paneutuminen ja syventäminen opinnoissa olisi varmasti helpottanut myös työelämää.” – Alumni 12

”Opintojen ja kurssien taso oli erittäin vaihtelevaa. Välillä opinnot olivat mielestäni liiankin vapaita ja asioita käsiteltiin hyvin pintapuolisesti. Parhaat opit sain mielestäni harjoitteluissa ja harvoilla tietyillä kursseilla.” – Alumni 9

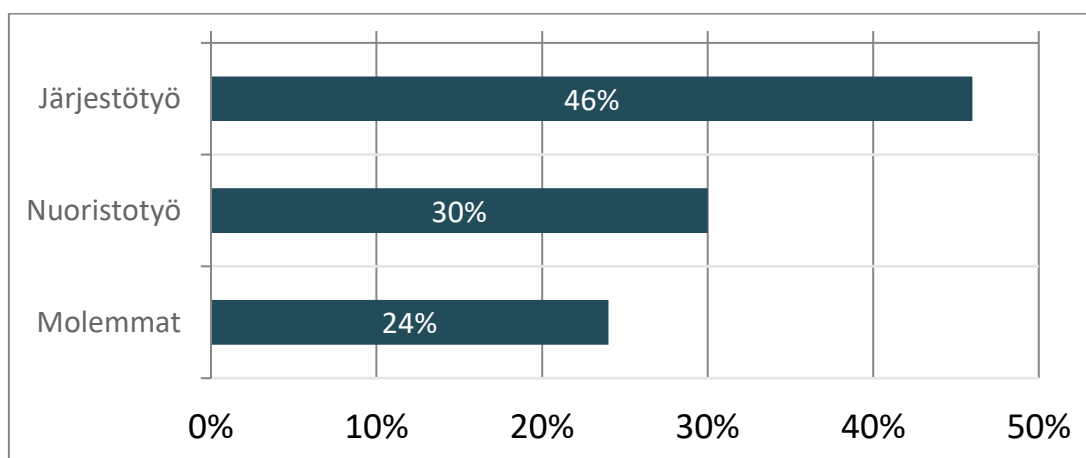
”Opin laajemmin tunnistamaan omia vahvuuksia ja heikkouksia ja laittamaan ne paperille hakuvaiheessa. En saanut paljon tukea, mutta en odottanut sitä. Näen verkostoitumisen olevan opiskelijan omalla vastuulla.” – Alumni 7

”Ammattikorkeakouluopintojen haastavuus on työelämäyhteydessä. On haastavaa opiskella työelämälähtöistä ammattiin valmistavaa korkeakoulututkintoa ilman relevanttia kokemusta alan työstä.” – Alumni 17

”No jonkun verran ohjausta harjoitteluun, mutta harjoittelussa ei ohjausta ollut juurikaan.” – Alumno 19

Osa vastaajista kertoo, ettei ole osannut ajatella tuen tarvetta. Muutamassa vastauksessa kerrotaan myös, ettei tukea kaivattu.

Kysymykseen *Minne suuntauduit opiskeluissasi, järjestö- vai nuorisotyöhön?* vastasi 53 henkilöä.



Kuva 10

Kysymykseen *Minkälaista uraohjausta sait opintojen aikana?* vastasi 47 henkilöä. Uraohjaus puhuttaa ammattikorkeakouluissa paljon tänä päivänä. Uraseurantaa tehdään kaikille ammattikorkeakouluille. Tänä vuonna 2014 valmistuneet alumnit voivat osallistua uraseurantakyselyyn.

Vastaajat eivät muista paljoa opiskelun aikaisesta uraohjauksesta tai kokevat, ettei sitä ollut opiskelujen aikana. Vastauksia on annettu 47, joista 21 kertoo, ettei ole saanut uraohjausta. Viidessä vastauksessa pohditaan, että uraohjaus olisi ollut opiskelujen alussa kehityskeskusteluissa.

Yksi vastaajista on kokenut mielenkiintoisen elämyksen ja kertoo sen näin:

”Ainoa ohjaus oli se, kun opettaja kertoi, etten koskaan työllisty järjestöön, kun en halunnut lähteä Helsinkiin työssä oppimaan. Buhahaa! Työllistyin koulusta suoraan järjestöön.” -Alumno 3

” Olisi ollut mielenkiintoista käydä jokin ”yrittäjyyden ABC”-tyylinen kurssi. Itselle ei ehkä ihan ajankohtainen, mutta mielestäni yhteisöpedagogin osaamista pystyisi oikein hyvin hyödyntää yrittäjänä.” -Alumni 5

”En oikeastaan kaivannut - kuulun sekä ”Yhteisöpedagogi-liike 2012” että meidän oman ryhmämme FB -sivustoille, ja niillä jaetaan paljon työpaikkoja ja kysellään ura-asioita. Siellä HUMAK voisi olla aktiivisemmin ohjaamassa keskustelua ja / tai antamassa vinkkejä.” -Alumni 18

Tärkeäksi tueksi on koettu opiskelukaverit ja negatiiviseksi on koettu ohjaavan lehtorin vaihtuminen useamman kerran opiskeluaikana.

Kysymykseen *Miten alumnit voisivat tukea opiskelijoiden uralle siirtymistä tai urakehitystä?* vastasi 56 henkilöä. Alumnit itse pohtivat tässä, miten tukea voisi antaa. Useassa vastauksessa (20) nousee esille, että mentoritoiminta olisi hyvä aloittaa Humakissa. Sen lisäksi ehdotuksina oli nostaa enemmän uratarinoita esille sekä kutsua alumneja kouluun kertomaan omista opinnoistaan ja sen jälkeisestä urasta.

Omien kokemusten tuomista esille kaivataan. Vertaistukea kaipaa siis osa vastaajista (5). Vertaistuen avulla pystyisi verkostoitumaan, kun omalla paikkakunnalla ei ole koulutusta, ja on itse opiskellut etänä.

Yksi alumni toivoo toisien alumnien tapaamisia. Muuten vastaukset keskittyvät työharjoitteluihin, eli toivotaan harjoittelujen kautta mahdollisuutta työllistymiseen enemmän. Aikaisemmin tutoroppilaana toiminut alumni toivoo kummitoiminnan aloittamista kaivaten omaa tutoraikaansa.

Tutkinnon tunnettavuutta ja sen esille tuomista ja markkinointia toivotaan myös enemmän (3).

Kysymykseen *Miten alumnit voisivat tukea opiskelijoiden uralle siirtymistä tai urakehitystä?* vastasi 46 henkilöä.

”Alumnien osaaminen on otettava isoksi osaksi yp-opintojen koko kaarta. Alumneista pystytään saamaan opiskelijoille mentoreita, jotka pystyvät ohjaamaan opiskelijaa vahvemmin kohti työuraa. Humak voisi koostaa mentorikoreja, joihin voisi ilmoittautua oman työnkuvan ja työkentän perusteella. Näistä

koreista kiinnostuneille, opiskeli-joille voitaisiin nostaa mentoreita, jotka pysyvät ohjaamaan opiskelijan suuntaa koulutuksen sisällä.” - Alumnin 18

Vastaajat nostavat paljon esille, miten he itse kokevat alumnien uran ja siirtymisen sekä siihen liittyvät asiat. Esille otetaan alumnien näkyvyys yleisellä tasolla ja merkitys yhteisöpedagogiamattitutkinnolle. Alumnit toivovat, että voisivat toimia mentoreina (21) . Harjoittelupaikkoja ja uratarinoita toivotaan useissa vastauksissa.

Kysymykseen *Mikä merkitys harjoittelulla ja muilla työelämälähtöisillä opinnoilla oli urasuuntautumiselle tai ammatilliselle kehitykselle?* vastasi 44 henkilöä. ”Ei minikäänlaista merkitystä” kertoo vastaajista kymmenen. ”Erittäin suuri” vastauksia tuli 25. Harjoittelu ja projektit koetaan juuri sellaiseksi asiaksi, mitä tarvitaan ammattilaiseksi valmistumiseen. Työelämälähtöistä koulutusta toivotaan lisää tutkintoon. Monimuoto-opiskelijat vastaavat, ettei tätä ole ollut. Kuitenkin heistä yksi nostaa esille sen, että alanvaihtajana harjoittelulla oli iso merkitys näkemykseen siitä, mikä on yhteisöpedagogin urakenttä.

”Aiemmin sanoin, etteivät ne tuoneet niin suurta kokemusta kuin toivoin, eli meinasin sillä sitä, että valitsin ehkä omat harjoittelupaikkani huonosti, kun ne eivät juurikaan vastanneet hommia, joihin sitten haikauduin valmistumisen jälkeen. Enemmän harjoittelut ovat ehkä menneet sinne suunnalle, että ”tätä en ainakaan tee työkseni”. Harjoittelut tuovat tietysti perusosaamista (etenkin suoraan koulusta opiskelemaan tulleille), näkee millaista työpaikan kulttuuri on, miten työajat menevät, kaikki käytännön asiat. Ja pääsin kyllä itse esimerkiksi ohjaamaan ryhmiä, mistä sai ihan käytännön kokemusta. Olisin ehkä toivonut vielä enemmän tukea harjoittelupaikan etsimiselle, Turussakin vaihtoehtoja on vaikka, kuinka, mutta jotenkin naiivina opiskelijana niitä ei vain osannut etsiä kivien ja kantojen alta. Pitäisi vääntää kunnolla rautalangasta enemmän.” - Alumnin 31

Monimuoto-opiskelijoiden kokemus asiasta:

”Harjoittelut ahotoitiin työkokemuksen perusteella ja hyvä niin. Olisi järjetöntä ”harjoitella” omaa työtä omalla työpaikalla” – Alumnin 11

*”Pitkään työelämässä olleena merkitys oli lähinnä teorian vertaaminen kokemukseen. Kiinnostavinta oli oppiminen muiden kokemuksista” -
Alumni 1*

Kysymykseen *Miten henkilökohtaiset ohjauskeskustelut on vaikuttaneet omaan uraasi ja valintoihin /urapolkuusi?* vastasi 43 henkilöä. ”Ei vaikutusta tai ei merkitystä” vastasi 32 vastaajaa. Vain muutama kokee, että ohjauskeskusteluilla on ollut merkitystä. Niissä merkitys tulee opinnäytetyöhön liittyen. Yksi alumni vastaa, että merkitys oli oman itsetunnon kohottamisen vuoksi hyvä, ja että hän sai apua tähän.

”Ohjaaja vaihtunut useasti, joten keskusteluilla ei ole juurikaan painoarvoa omaan urakehitykseen. Olisi ollut hyvä saada opiskelujen aikana edes jotakin tukea.” - Alumni 35

”Loppukeskustelussa sain kyllä vinkkiä ammattinimikkeistä, joita voin hakea.”-Alumni 42

Kysymykseen *Mitä tai minkälaista ohjausta olisit kaivannut työnhakuun tai mitä sait opiskeluaikana?* vastasi 42 henkilöä. Alumnit toivoivat, että opettajat antaisivat työpaikoille suositteluja valmistuneista.

”Enemmän tietoa esim. hankerahoituksista (milloin haut päättyvät, milloin yleensä rekrytään hankkeisiin työntekijöitä) ja enemmän tietoa eri mahdollisuuksista. Ehkä myös sitä dataa, että mihin Humakista on yli-päättään työllistetty ja kuinka pian opintojen päättymisen jälkeen”

- Alumni 3

Yksitoista vastaajista kokee, ettei saanut ohjausta tai apua. Muiden vastauksista tulee seuraavia asioita ilmi:

”Pätevyysvaatimuksista olisi voinut keskustella.” - Alumni 33

*”Itse työnhakuun saatiin hyvin ohjausta ja harjoitusta, mutta työelämään sijoittumiseen sen sijaan ei. Sijoittumisella tarkoitan mahdollisten työpaikkojen ja työnimikkeiden tarkempaa kartoitusta sekä oman osaamisen tunnistamista. Selkeät, rautalangasta väännetyt ohjeistukset.” -
Alumni 38*

”Saatiin jotain ohjausta mutta ei minusta tarpeeksi. Kyllä olisi vielä konkreettisemmin voinut avata työnhakuprosessia ja hyvän hakemuksen ajankohtia. Kyllähän ne tuli opittua mutta ehkä hieman kantapäähän kautta.” – Alumni 28

”Tietoa hyvistä kontakteista ja suhteista olisin kaivannut enemmän.” – Alumni 25

”Pätevyysvaatimuksista olisi voinut keskustella.” – Alumni 33

”Konkreettisia esimerkkejä urapoluista.” – Alumni 41

Kysymykseen *Mitä merkitystä vierailevilla alumneilla on ollut urapolkuusi?* vastasi 43 henkilöä.

”Meillä ei alumneja tainnut käydä kertaakaan, tai sitten ne kävivät mun vaihdon aikana. En muista et oisin tavannut yhtäkään.” -Alumni 34

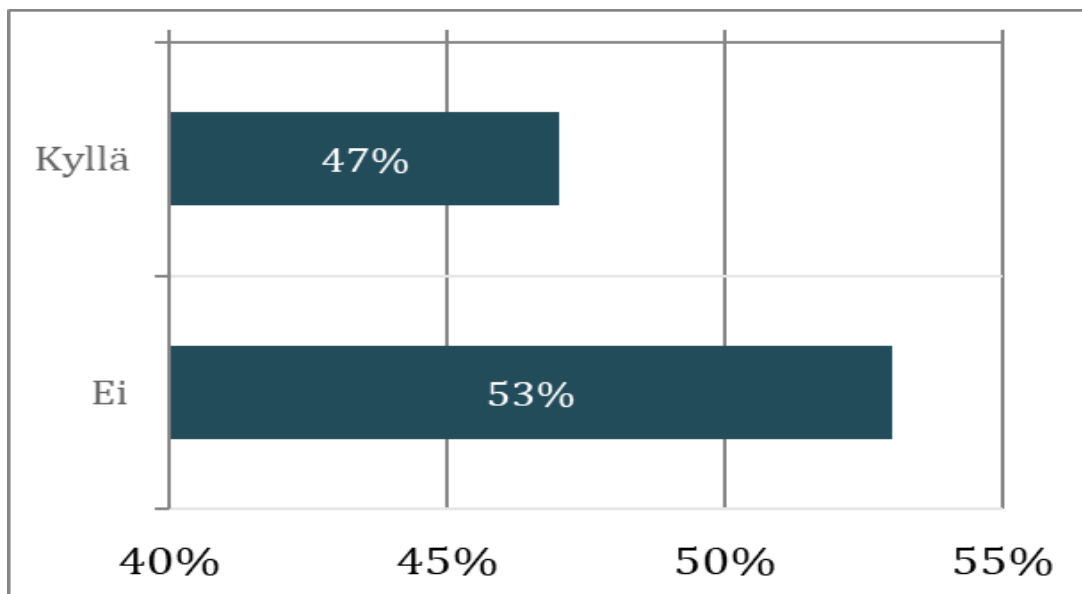
”Meillä oli kaksi vierailijaa opiskeluiden aikana. Koin vierailut käytännön läheisyyden vuoksi erinomaisina väyliä oppia ja hahmottaa alaa.” - Alumni 41

Alumneista 35 vastasi ”ei mitään merkitystä”. Alumniin tuomat kertomukset ja vierailut koetaan kymmenen alumnin mukaan hyväksi. Alumniin tapaamisia tai ”heistä ei muista mitään” -vastauksia on enemmän kuin viisi vastauksista.

4.3 Valmistumisen jälkeen

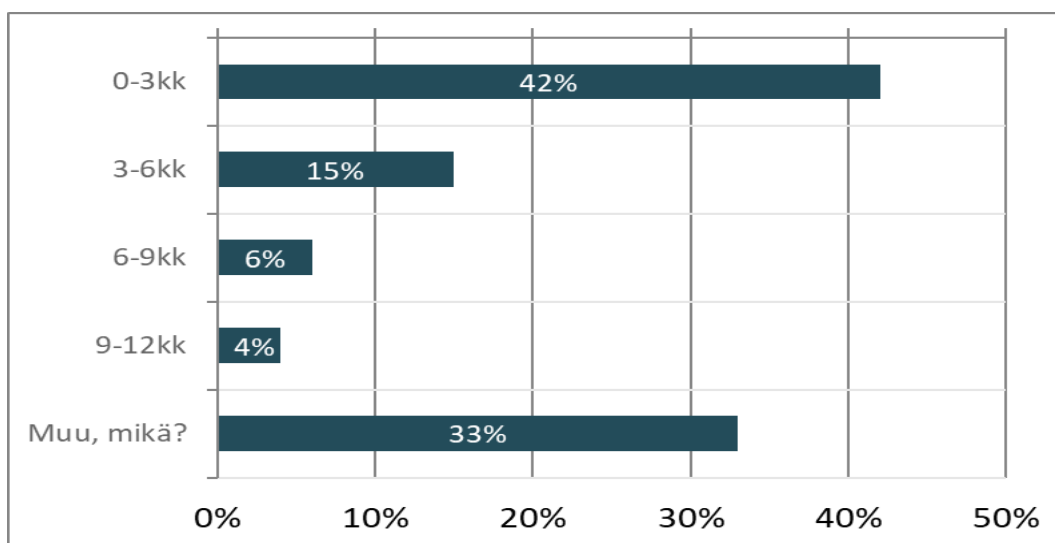
Kysymykseen *Oletko ollut opiskelun jälkeen TE-toimiston asiakkaana?* vastasi 52 henkilöä.

Yli puolet vastasivat ei ja vajaa puolet kyllä. TE-toimiston antama tuki on ollut työmarkkinatuki ja osasairauspäiväraha. Yhden alumniin vastauksesta käy ilmi, että hän on saanut uraohjausta.



Kuva 11

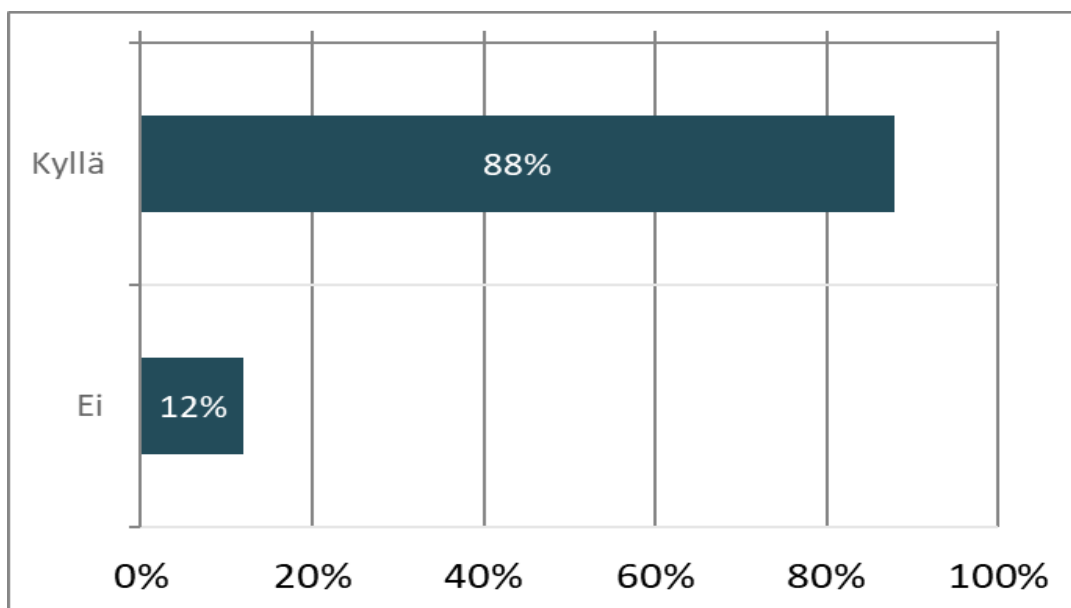
Kysymykseen *Kuinka kauan työllistyminen kesti valmistumisen jälkeen?* vastasi 43 henkilöä.



Kuva 12

Iso osa vastaajista on ollut työelämässä jo opiskelujen aikana. Tässä on myös vastauksia monimuoto-opiskelijoilta, jotka tekevät opintojaan työn ohessa. Muu, mikä vastauksiin lisätiedoissa mainittiin 1kk ja sitten lyhyt pätkä töitä. 1kk työttömänä ja 19kk.

Kysymykseen *Teitkö töitä opiskeluaikana?* vastasi 53 henkilöä.



Kuva 13

Kysymykseen *Ensimmäinen työnantajasi ja työtehtäväsi valmistumisen jälkeen?* vastasi 48 henkilöä. Valmistumisen jälkeen on työelämään sijoitettu monelle eri osaamisalueelle. Kahdeksan valmistuneista kertoo saaneensa työpaikan lastensuojelun puolelta, lastenkodista ohjaajan tehtävissä. Nuorisotyön eri sektoreilla on aloittanut kymmenen vastaajaa. Muutama ei halua mainita ensimmäistä työtehtäväänsä.

Kysymykseen *Mitä tai minkälaista ohjausta olisit kaivannut työnhakuun tai mitä sait opiskeluaikana?* vastasi 53 henkilöä. Vajaa puolet kokee, ettei ole saanut ohjausta aikaisemmin. Viisi vastaajaa huomauttaa, että samankaltainen kysymys oli jo aikaisemmin, joista yksi toistaa CV-työpajan tarpeen olevan hänelle tärkeä asia, ja toivoo, että sellainen olisi ollut. YP-tutkinnon kelpaamisen ottaa esille kolme vastaajaa ja kolme jättää vastaamatta kysymykseen.

4.4 Alumnitoiminta ja uraohjauskokemukset

Valmistumisen jälkeen, alumnina toimiminen

Kysymykseen *Oletko ollut mukana Humakin alumnitoiminnassa valmistumisen jälkeen?* vastasi 48 henkilöä. Kielteinen vastaus toistui 36 kertaa. Kaksi vastaajista on

ollut mukana esittelemässä omaa urapolkuaan Humak-tapahtumissa. Vastauksissa on tarkennettu syitä tähän:

”olisi ollut jokin alumnitapaaminen Helsingissä jossain välissä, mutta sinne en päässyt. Helsingin lisäksi voisi miettiä muitakin paikkoja erilaisille tapahtumille, esim. Jyväskylää, Tamperetta (vaikkei siellä kampuksista olekaan? :D) tai miksei Turkuakin.” – Alumni 11

”suurin osa tietämästäni alumnitoiminnasta sijoittuu muualle kuin Turkuun.” – Alumni 17

”Ei ole Jyväskylässä ollut mitään toimintaa” – Alumni 21

Kysymykseen *Miten Humak tukee opiskelijaa opintojen aikana työllistymisessä?* vastasi 41 henkilöä. Kolmasosa alumneista vastasi, ettei mitenkään. Muutama vastaaja ei muista kokemuksiaan tästä osa-alueesta. Neljä kokee, että työharjoittelupaikkojen kautta työllistyminen on mahdollistunut paremmin. Alumniensa omia kokemuksia asiasta:

”Työelämäprojektit toivat ainakin kontakteja ja kasvattivat verkostoa, mutta projekteilla ei joka kerta ollut oikein punaista lankaa ja opiskelijoiden tehtävät olivat vähintäänkin ristiriitaisia ohjeiden kanssa. Työelämäprojekteja voisi miettiä tarkemmin, että mihin kaikkiin on oikeasti resursseja lähteä mukaan! Voi olla, että tämä on jo parantunut minun ajoistani.” – Alumni 33

”Työelämälähtöisillä projekteilla Humak auttaa verkostoitumaan ja näyttämään työelämälle yhteisöpedagogien osaamista.” – Alumni 37

”Riittävästi ainakin monimuotokoulutuksissa, lukuun ottamatta niitä, joilta lähtee työmaa ja siten oppari alta. Saisi olla pankissa mentoreita ja tilaajia lopputöille.” – Alumni 23

Kysymykseen *Alumniverkostoissa voit vaikuttaa oman alasi kehittymiseen ja täydentää osaamistasi, mutta miten?* vastasi 26 henkilöä. Kolmasosa alumneista vastaa

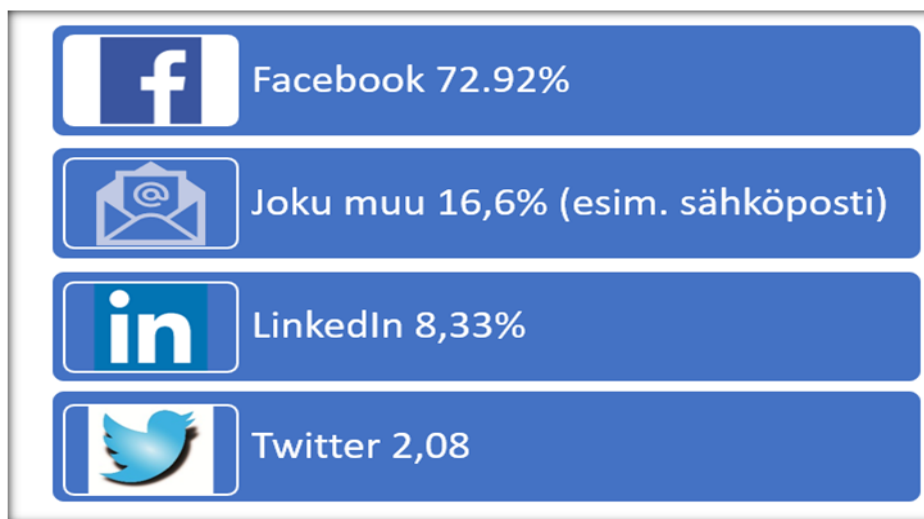
suoraan ”en tiedä”. Seitsemän on antanut oman mielipiteensä verkostoitumisen tärkeydestä ja tiedon jakamisesta, joissa jaetaan tietoa laajasti valtakunnallisella tasolla ja tuotaisiin hiljainenkin tieto esiin. Muilla on pohtivia vastauksia, joista poimin tärkeimmät.

”Alumnitapaamiset ja -tapahtumat olisivat tervetulleita. Myös mahdolliset lisäkouluttautumismahdollisuudet hieman kevennettyyn hintaan (en tiedä, onko asia jo näin)” – Alumni 3

”Facebookissa on ”Yhteisöpedagogit kartalle”-ryhmä, johon erittäin kiinnostavasti sekä vielä opiskelevat kuin myös jo valmistuneet linkittävät avoimia työ- sekä harjoittelupaikkoja ja kiinnostavia artikkeleita. Ainakin tuon kautta olen myös itse linkittänyt bongaamiani työpaikkoja, kursseja, koulutuksia jne. Myös erikseen Humakin järjestämät alumneille räätälöidyt kurssit voisivat olla toimivia. Esim. mahdollisuus osallistua joka tapauksessa järjestettäviin vava-opintoihin kuuluviin opintoihin yhdessä opiskelijoiden kanssa. Tällä tavoin alumnit voisivat syventää omaa osaamistaan sekä tehdä yhteistyötä opiskelijoiden kanssa. Lisäkustannuksia ei pahemmin tule, jos alumnit osallistuisivat joka tapauksessa toteutettaville kursseille. Monella on voinut myös jäädä mielenkiintoisia, ammattitaitoa lisääviä ja syventäviä vapaasti valittavia kursseja opintojen aikana käymättä esim. muiden opintojen ajan puitteissa ja tällä tavoin voisi niitä suorittaa. Tätä voisi myös ”markkinoida” opiskeleville, että voit myös jo valmistuttuasi käydä tiettyjä kursseja - ei hätää.” – Alumni 6

Kysymyksen *Mikä olisi sinusta hyvä tapa viestiä alumnien kanssa?* vastaukset näkyvät alla.

Joku muu, mikä? Kohta oli avoin ja siihen tuli vastauksena muun muassa sähköposti viestintä. Muita ratkaisuja ei löytynyt näiden annettujen vaihtoehtojen lisäksi.



Kuva 14

Kysymykseen *Miten mielestäsi opiskelijat voitaisiin sitouttaa yhteistyöhön ja alumnitoimintaan jo opiskeluaikana?* vastasi 37 henkilöä. Koskaan ei ole yhtä oikeaa vastausta, eikä kahta samanlaista. Tämä kysymys kertoo erilaisia ajatuksia siitä, miten yhteistyö toimisi jo opiskeluaikana. Muutama vastaaja kokee sanan sitouttaa negatiivisena. Sitouttamisella on sanana vapaaehtoinen luonne. Esimerkiksi opiskelija sitoo itse itsensä sovittuihin menettelytapoihin, arvoihin ja käytäntöihin. Vastauksissa toivotaan hyvän tyypin palkkaamista, joka kiertäisi eri kampuksilla markkinoimassa alumnitoimintaa. Vastauksissa välähtävät myös ”ilmaiset risteilyt”, joten asian ydin on, että on joitakin palkkiota, joilla saadaan kiinnostus ja mielenkiinto heräämään ja pysymään.

Usea vastaaja toivoo alumnitoiminnasta tiedottamista opiskelujen alkuvaiheeseen ja opiskelun loppuvaiheeseen, ja toivotaan myös, että tutorit pitäisivät alumni-iltoja. Alumnit toivovat myös henkilökohtaista kutsua mukaan toimintaan.

”Luomalla opiskelijan arjessa näkyvän alumnitoiminnan mallin, joka näyttäytyisi opiskelijalle mielekkäänä ja hyödyllisenä. Alumniksi ei ehkä ole kiinnostavaa lähteä, ellei omana opiskelu aikanaan ole nähnyt yhtään aktiivista alumnia.” – Alumni 10

”Tehdä opintojen osaksi pakollinen alumnikurssi, jossa tutustutettaisiin opiskelijoita alumnitoimintaan, mitä alumnitoiminnalla haetaan, mitä hyötyjä alumnitoiminnasta on. Sitouttamista on vaikeaa muuten saada, ellei yksilö itse ole aktiivinen ja halukas olemaan toiminnassa mukana.”

– Alumni 6

Kysymykseen *Mitä mielestäsi voisi olla alumnien ja opiskelijoiden yhteistyö?* vastasi 34 henkilöä. Viidesosa vastaajista pitää mentoritoimintaa hyvänä yhteistyönä. Verkostoituminen on hyvin tärkeänä osana vastauksissa, joissa otetaan alumniluennot mielenkiinnon kohteena esille. Työharjoittelupaikkojen ja tietojen jakaminen on yhteistyön kannalta kolmanneksi vahvin vastausprosentti.

”Yhteisiä hankesuunnittelupajoja ja menetelmien testausta Yhteisiä webinaareja Yhteisiä tilaisuuksia Harkkapaikkoja Lyhytharkkoja 1-2 op, jossa opiskelija tekee alumnien luona vain esim. Viikon jotain tehtävää”

– Alumni 14

”Opinnäytetyömentorointia, opinnäytteiden tilausta niiltä, joilla aihe on hakusessa, asiantuntijapaneelien ja eDelfoi-tyyppisen osaamisen hyödyntämistä.” – Alumni 16

Kysymykseen *Mitä ammattikorkeakoulu voisi tarjota alumneille?* vastasi 36 henkilöä. Osittain kysymystä voi pitää johdattelevana seliteosioon antamani tiedon vuoksi: *”Mitä tukea alumni tarvitsee opiskelujen jälkeen, esimerkkinä luennoitsijapankki, harjoittelijoita jne.”* Kaksi vastaajaa vastasi *”en osaa sanoa”*. Luennoitsijapankin kokoomista kannattaa yksitoista vastaajaa. Samalla alumnien mielipiteistä nousee esille heidän tarpeensa saada yhteisöpedagogikoulutusta tunnettavaksi uratarinoiden tai muun vastaavan julkisuuden avulla. Myös toivotaan säännöllistä yhteydenpitoa Humakin puolelta, jotta tiedettäisiin, että toiminta jatkuu ja siinä on itse mukana.

”Vinkkejä avoimista työpaikoista, ehdotuksia työelämäyhteistyöstä, ylipäätään kysymällä aina silloin tällöin, että miten homma on lähtenyt rullaamaan valmistumisen jälkeen.” – Alumni 4

”Järjestöpuolella on aina tarve harjoittelijoille. Nuorisopuolella erilaisen uusien nuorisotyön metodien kehittäminen ja lisäkoulutus olisi plus-saa. Mm. Koulunuorisotyö on vielä uusi aihe missä Yhteisöpedagogit

voisi olla edellä kehittäjinä ja asiantuntijoina. Valviran painostus, että hyväksyisivät yhteisöpedagogit omiin tietokantoihinsa.” – Alumno 24

Kysymykseen *Miten koulutuksen tunnettavuutta voitaisiin lisätä alumnien avulla?* vastasi 29 henkilöä, ja vastauksia olivat: näkyvyyttä lisäämällä sosiaalisen median kautta, esimerkiksi uratarinoilla, joita jaetaan muuallekin; laajempi kuvaus, minne yhteisöpedagogit ovat valmistumisensa jälkeen sijoittuneet työelämässä ja lisäämällä tietoutta myös lukioihin ja toisen asteen ammattioppilaitoksiin.

”Yhteisöpedagogikoulutusta tulisi tehdä esimerkkien avulla tunnetumaksi ja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla lobbausta todellakin tarvitaan myös viranomastahojen suuntaan (esim. lastensuojelu).” – Alumno 18

”Jos Humak haluaa tehdä viestintää ja markkinointia esim. haastatteleamalla työelämässä olevia alumneja ja koostamalla niistä esim. videoita, jotka laittavat sosiaalisessa mediassa levitykseen.” – Alumno 25

”Käydä kertomassa 2.asteella, messuilla ym. esittelemässä koulutusta. Myös koulutuksen tasoa nostamalla voi lisätä kiinnostusta. Yamk-opinnot olivat koulun puolelta ala-arvoisia. Esim. Yhdellä tunnilla opettaja kielsi keskustelemasta, että hän ehtisi käymään suunnittelemansa asiat läpi. Toinen opettaja veti kolme kertaa eri tunnin samoilla kalvoilla, vain järjestystä oli vaihdettu.” – Alumno 7

Kysymykseen *Miten kehittäisit uraohjausta opiskelun aikana?* vastasi 26 henkilöä. Kehittämistarpeet ovat painottuneet alumnitoiminnan uraohjauksen työelämälähtöiseen painopisteeseen. Kontakteja työelämään toivotaan enemmän. Alumnien omia mielipiteitä:

”Minulla on oma mentori tällä hetkellä työssäni mitä teen, olen kokenut sen hyvin hyödylliseksi.” – Alumno 1

”Painotettaisiin oman osaamisen tunnistamista, oman suuntautumisen löytymistä jo opintojen alkuvaiheessa.” -Alumno 23

”Alumnitoiminnan kehittäminen osaltaan vastaa automaattisesti myös tähän tarpeeseen. Jonkinlainen tsemppaava alumnikummi opiskelutai-paleelle olisi hieno malli, mutta vaatii tietenkin alumnilta pitkä jänteistä sitoutumista.” – Alumno 18

Kysymyksen *Alumnitoiminta on vapaaehtoista, miten se saadaan mielekkääksi?* kohdalla pohditaan alumnitapaamisten ja kokoontumisten lisäksi seuraavia asioita:

”Miten edes pääsee mukaan?” – Alumno 32

”Tapahtumat ovat usein ns. virastoaikaan - tämä tarkoittaa poissaoloa töistä, mikä on usein mahdotonta. Alumnitoiminnan siirtyminen virka-ajan ulkopuolelle ja kenties verkkoon.” – Alumno 12

”Ehkä pyrkimällä pitämään toimintaa vähän lähempänä kuin Harjattulassa. Tai sitten tarjoamalla matka/ruoka. Suuri motivaattori olisi ruoka. :--) Semmoiset pitkät luennot on vähän mälsiä, koska viimeiset puhujat saavat aina vähiten kiinnostusta ja kuuntelumotivaatiota. Enemmän joku messu/projektivierailu voisi toimia.” – Alumno 22

”Tehdään se mahdollisimman helposti lähestyttäväksi. Mielestäni ainakin olisi hyvä olla jokin yhteinen alusta, jolla keskustella ja vaihtaa ideoita. Esim. Facebook-ryhmä, WhatsApp-ryhmä? Siellä innokkaimmat voisivat innovoida ja saada myös vähemmän kiinnostuneita mukaan. Toiminta ei myöskään saa tuottaa kustannuksia alumneille. Pienet matkakulut tms. varmasti ovat ok, mutta suuremmin ei. Jostain pitäisi saada toiminnalle rahoitusta. Sillä voitaisiin kustantaa tai edes osittain kustantaa alumnien sekä alumnien ja opiskelijoiden yhteisiä tapaamisia.” – Alumno 15

Kyselyssä oli myös kohta *Muu palaute* – vapaa sana. Usea otti kyselyn pituuden esille ja koki sen pitkänä. Tämä oli tarkoituskin saada alumneilta niitä vastauksia, joilla pystytään kehittämään alumnitoimintaa. Kuitenkin kyselyn pituuden lisäksi palautteeseen oli jätetty viestiä, että aihe on tärkeä, ja sitä ei olisi tullut ajateltua ilman näin kattavaa kyselyä. Lisänä seuraavat vapaan sanan kommentit:

”Työskentelen nykyisin opettajana. Työssäni on ehdottomasti ollut hyötyä siitä joustavasta ja yksilöllisestä osaamisen hankkimisen mallista, josta sain kokemuksen omana opiskeluaikanani.” – Alumni 1

”Ylipäätään on tärkeää, että saadakseen alumnitoimintaa kunnolla käyntiin, täytyy Humakin näkyä jo valmistuneille jollain tavalla. Olkoon vaikka "vain" sähköpostiin tuleva kuukausikirje, joka kertoo kuulumisia.” – Alumni 18

5 Johtopäätökset ja kehittämisideat

Tässä luvussa otan esille osallistuvan havainnoinnin, kyselyn ja haastattelujen perusteella tehtyjä johtopäätöksiä sekä niistä esille nousevia kehittämisideoita.

Alumnitoiminta on ollut tähän asti pilotointivaiheessa. Sen näkyvyys ei ole kaikille alumneille selvää, eivätkä toiminnan sisältö tai hyödyt ole olleet opiskelijoiden tietoisuudessa, mikä käy ilmi kyselyn vastauksista ja minkä voin oman osallistuvan havainnointini perusteella päätellä.

Nyt on aloitettava alumnitoiminnan kehittäminen näkyvämmiin. On myös ymmärrettävä, etteivät tulokset näy heti, eikä toiminta vakiinnu ensimmäisen vuoden jälkeen.

Ammattikorkeakoulun vastuulla on suhteiden ylläpitäminen alumneihin, verkostojen luominen sekä yhteistyömuotojen löytäminen, joista kaikki osapuolet hyötyvät. Verkostot ja riittävä tuki ovat opiskelijalle tärkeitä tulevaisuuden koulutuksessa. Joustavissa opinnoissa, urapolkuja rakennettaessa pitäisi olla rohkeutta tehdä yksilöllisiä ratkaisuja esimerkiksi oppimistavoitteiden, tukimuotojen tai koulutussopimuksen keston suhteen. Opiskelijan tulee saada tarvittava pedagoginen tuki niin oppilaitoksessa kuin työelämässäkin opintojen aikana.

Alumnitoiminnan kehittämiseen tarvitaan resursseja ja panostusta. Tämä on jo pilotoimisen yhteydessä todettu, ja Humakissa on aloitettu kehittämistoiminta syksyllä 2019 valitsemalla lehtoreista alumnitoiminnan koordinaattori lukuvuodelle 2019–2020. Humakin kaikkiin koulutuksiin on valittu alumnitoiminnan koordinoinnista vastaava lehtori. Toiminnan kehittämiseen tarvitaan myös paljon vapaaehtoistyötä.

Toimintaan tarvitaan näkyvyyttä, ja yksi tapa on tuoda se vielä opiskelevien tietoisuuteen hyötyineen ja kehittääkseen sen yhteistyön muotoja. Näin vaikutetaan alumnitoiminnan jatkuvuuteen, uudistumiseen ja opiskelijoiden sitouttamiseen valmistumisen jälkeenkin. Alumnit taas voivat auttaa opiskelijaa siirtymään työelämään ja toisinpäin. Tällä vaikutetaan myös yhteistyöhön työelämän kanssa, joka uudistuu ja monipuolistuu uusien alumnien ja yritysten myötä.

Tänä päivänä myös koulutetaan kokemusasiantuntijoita useaan eri tehtävään, ja myös alumni on oman alansa kokemusasiantuntija. Sillä, millaista nimitystä käytetään alumnista, joka voi toimia linkkinä työelämään, ei liene merkitystä, vaan toiminnalla itsellään. Työelämän kokemukset voidaan tuoda myös kokemusasiantuntijuutena Humakin yhteisöpedagogikoulutukseen. Opiskelijan verkostoituminen on tärkeää, se käy ilmi alumnien antamista vastauksista. Oppilaitoksen tulee tukea tätä toimintaa ja antaa puitteet sille. Kokemusasiantuntija on Humakissa koulun oma alumni.

Alumnien sitouttaminen pitkäjänteiseen työhön on vapaaehtoistoimintaa. Esitin kysymyksenä, miten heitä voidaan sitouttaa. Vastauksissa tulee ilmi, että ”halutaan ilmaisia risteilyjä”. Toivotaan siis porkkanaa, jolla toimintaa voidaan ylläpitää.

Alumnitoiminnassa voitaisiin ajatella Vuoden Alumnin valintaa ja kummi- eli mentoritoimintaa ja siitä palkitsemista erilaisilla ilmaisilla kursseilla, joilla samalla pitää omaa ammattitaitoaan yllä. Alumnit toivovat jatkoa omalle ammatilliselle kehitymiselle alumnitoiminnan kautta erilaisilla kursseilla, mikä voisi toimia myös palkkiona aktiivisesta alumnitoiminnasta. Sitoutumiseen rinnalle nostettiin kyselyssä myös alumnistipendi. Muutaman alumnin vastauksissa pohditaan vaihtoehtoa, alumnistipendi sekä Vuoden Alumni, jotka voisivat olla kunnianhimoisen vapaaehtoistoiminnan tavoittelemisen arvoisia asioita.

Alumnitoiminta ei toimi ilman tekijöitä eikä ajallisia ja taloudellisia resursseja. Kun toiminta vakiintuu ja alumnien sekä opiskelijoiden sitoutuminen on vahvempaa, voidaan miettiä, miten toiminnasta voidaan tehdä taloudellisesti kannattavaa. Humak-ammattikorkeakoulun henkilökunta on tietoinen alumnitoiminnan aktivoimisesta ja hyödyistä ja merkityksestäkin, ja omaa siihen tahtoa.

Valmistuneiden sijoittumista työelämään voidaan pitää yhtenä keskeisimmistä kriteereistä arvioitaessa sitä, miten ammattikorkeakoulut ovat onnistuneet tavoitteissaan ja miten tarpeellisiksi ja toimintakykyisiksi uusia tutkintoja suorittaneet työelämässä

osoittautuvat.

(Laine, Valkonen, Stenström & Koulutuksen tutkimuslaitos 2019.)

Työllistymistä selvitettiin alumneilta ja kyselystä käy ilmi, että vain murto-osa ei ole heti työllistynyt. Vertaisanalyysia tehdessä huomioin, että monimuoto-opiskelijoilla työelämään sijoittuminen valmistumisen jälkeen on kestänyt kauemmin kuin päivä-toteuksesta valmistuneiden. Toisaalta monimuoto-opetuksessa olevat ovat vastanneet myös, että he ovat opiskelujen aikana tehneet töitä, eli opiskelu on tapahtunut työelämän ohessa. Ristiin asettelun tarkempi analysointi vaatisi lisähaastatteluja.

Alumnitoimintaan pääsemiseen, joka on useille vastaajille epäselvää, voisi kehittää jotakin, jossa voidaan todentaa alumnitoiminnan jo alkaneen ja että siihen ovat kaikki alumnit tervetulleita. Tervetulotoivotus voi olla esimerkiksi todistusten jaon yhteydessä alumnipinssin kanssa yhdessä annettava kortti tai valmistumisen jälkeinen sähköposti muistutus, kun valmistumisesta on kulunut hetki. Alumnitoiminnan vakiintuessa tämä kannattaa ottaa käyttöön, ja toiminnan kehittyessä muistuttaa aikaisemmin valmistuneita alumneja. Kehittämisideana voisi ajatella jotakin taiteellista ”Tervetuloa mukaan toimintaan” -kortti ohjeineen. Kortti toimisi ikään kuin käyntikorttina, jonka houkuttelevuus on yksi avainasemassa oleva asia saada alumni kiinnostumaan itse toiminnasta.

Toimintaan pääseminen edellyttää sitä, että toimintaa on olemassa. Alumni-tietoisuutta asiasta tulee lisätä. Tähän hyvä tapa on alumnikirjeen mukana lähtevät tiedotukset sekä vastauksissa esille tullee sosiaalisen median luomat mahdollisuudet kuten LinkedIn, Facebook ja Twitter. Tiedotusta ennen on luotava raamit sille, mitä alumnitoiminta on ja sitä kautta se siirretään käytäntöön.

Tutkimuksen avulla selvitettiin myös, kuinka alumnit ovat kokeneet uraohjauksen. Siihen ei kovin paljon tullut vastauksia, vaan enemmän pohdiskelua siitä, onko ohjausta ollut vai ei. Tutkimukseen olisi voinut liittää sen, miten alumnit ymmärtävät uraohjauksen käsitteen ja miten se näyttäytyy yhteisöpedagogia-alalla. Lisäksi voitaisiin selvittää, millaiset ovat mieluisimmat ohjauksen muodot ja miten niitä voidaan kehittää enemmän tavoittaen opiskelijoiden toiveet ja tarpeet.

Uraohjauksen kehittäminen tavoitteelliseksi voisi olla tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksen yksi osa, ja seurata siinä samalla Tuura-hankkeen kanssa yhteistyössä toimintaa. Jatkotutkimuksena voisi olla se, tunnistavatko tutoropettajat opiskelijoiden erilaisen uraohjaustarpeen ja antavatko he ohjausta opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä sitä ei ollut mahdollista tehdä, ja aihe oli rajattava sen mukaan, mitä on tutkittaessa saatu nostettua esille.

Uraohjaukseen liittyvät asiat ja niiden kehitys on lähinnä terminologian selvittämistä jo aloittaville opiskelijoille. Kyselyn perusteella uraohjausta ei juurikaan ole ollut tai sitä ei muisteta. Kyselyn perusteella voisi luulla, että uraohjaus ontuu, mutta enemmän tietoisuus siitä, että sitä on ollut, ontuu vastauksissa. Kurssi sisältyy kaikkien opiskelijoiden opiskeluun, joten uraohjauksen osalta kehittäminen on ruohonjuuritasolla, jossa siihen voidaan vaikuttaa käymällä keskustelua käsitteistä ja termeistä muun urasuunnittelun ja -ohjauksen lisäksi. Vastauksissa alumnit pohtivat itsekkin, oliko sitä vai ei, ja hataria mielikuvia oli suuntaan, jos toiseen. Kuitenkin urasuunnitelmat ja cv-paikat ovat kuuluneet opetussuunnitelmaan, jo kauan. Kyselyssä olisin voinut käsitteitä pohjustaa tarkemmin.

Uraohjaus ja urakehitys ovat elinikäistä oppimista. Elinikäinen oppiminen käsitetään ajankohtaisena tavoitteena. Elinikäinen eli jatkuvan oppimisen käsite on ihmisen elämän elinkaaren aikainen ja eri elämäntilanteille ulottuva oppiminen. Jatkuva oppiminen kattaa siten sekä formaalin, muodollisen koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen, että koulutusjärjestelmän ulkopuolella ja siitä täysin riippumatta tapahtuvan oppimisen. Ihmisen työssä oppiminen on yksi merkittävimmistä koulutusjärjestelmän ulkopuolisista oppimisen muodoista. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja, 2019:19)

Sitä voidaan täydentää eri tavoilla, koulun tarjoaman lisäkoulutuksena ja jatko- ja täydennyskoulutuksen muodossa sekä yhteistyöverkostojen kautta. Parhailtaan näitä on kuluneen vuoden aikana tapahtunut, vaikkei se vastauksiin heijastu. Ura- ja rekrytointimessu Hurrikaani on yksi näistä konkreettisista käytännön esimerkeistä. Oppilaitos voisi myös tarjota työnohjauksellista toimintaa alumniverkostojen tarjoaman vertais-tuen avulla. Elinikäisen oppimisen käsitys uraohjaukseen on yksi näkökulma, jota voidaan tarkastella. Ammatillinen kasvu on prosessi, jonka voi olettaa jatkuvan niin kauan, kuin ihminen on työelämässä ja työikäinen. Näihin uraohjauksiin voidaan kehittää mentoritoimintaa, mitä alumnit itsekkin ovat pohtineet kyselyn vastauksissa.

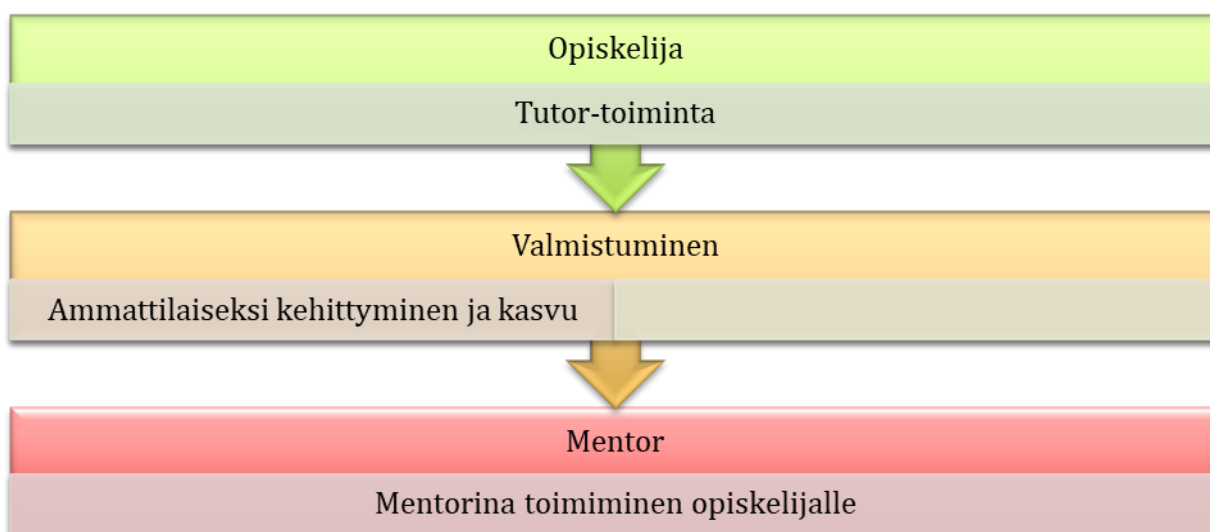
Alumnit voivat olla avainasemassa myös opiskelijoiden, tulevien ammattilaisten, verkostoitumisessa.

5.1 Mentoritoiminta tulevaisuudessa

Humakin mentoritoimintaan on kiinnostusta tutkimus- ja kehittämistyön perusteella. Useimmat alumnit olivat kiinnostuneita mentoritoiminnasta eri tavoin ottamalla esille toimimisen mentorina, mutta myös pohdiskellen omaa opiskeluaikaa ja mentorin tarvetta.

Humakissa ei ole ollut vielä mentoritoimintaa, ja sen aloittaminen olisi suotavaa, sillä se toisi työelämälähtöisiä alumneja toimintaan mukaan mahdollistaen useita käytänteitä ammattikorkeakoulun strategiaan. Tuura-hankkeen kautta ollaan aloittamassa vuoden 2020 alussa toimintaa ”Takaisin Opintoihin” -hankkeessa. Mentorit on haastateltu, ja heitä koulutetaan tehtävään toiminnan saattamiseksi käytäntöön. Mentoritoiminta voitaisiin aloittaa myös yhteisöpedagogi (amk) -koulutuksessa.

Mentori voisi tulevaisuudessa olla myös aikaisemmin tutorina toiminut opiskelija. Ammatillinen kehittyminen on tapahtunut työelämässä saadun työkokemuksen kautta. Tällöin mentoritoiminta voisi olla mielekästä tekemistä, kun taustalla on omat kokemukset tutortoiminnasta. Tätä polkua myöten esimerkiksi sitouttaminen opiskeluaikana voisi olla mahdollista, jo opiskeluista siirtyessä työelämään ja sitä kautta takaisin oppilaitoksen toimintaan. (katso kuva alla).



Kuva 15

Mentoritoiminnan täytyisi olla jotakin, josta myös mentori saa itselleen jotakin. Alumni - mentorointijärjestelmässä ohjausta ja tukea saisivat loppuvaiheen opiskelijat. Mentoritoiminta on yhteistyötä, joka tuottaa uutta tietoa ja verkostoitumista. Lisänä olisi kaikille kiinnostuneille mentorointikoulutus, josta mentori hyötyy työelämästä ja mentorilla on mahdollisuus kehittää koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Mentorointi perustuu kokemuksen arvostamiseen ja jatkuvaan oppimiseen. Usein sen yhteydessä puhutaan hiljaisen tiedon siirtämisestä. (Isotalo 2010, 39.) Monet korkeakoulut ovat perustaneet mentorointiohjelmia. Niissä palkatta työskentelevä mentori ohjaa loppuvaiheen opiskelijaa työuralle lähdössä ja yleisessä elämänhallinnassa.

Näin kaikki osapuolet saavat jotakin itselleen. Sekä mentoritoiminnan että alumnitoiminnan kehittäminen tarvitsee mielekästä tekemistä ja jotakin, mitä alumni itse ansaitsee ja millä keinoin alumni voidaan sitouttaa toimintaan. Ajatuksena voi olla aikaisemmin mainittu Vuoden Alumnin valinta, stipendi tai vastaavaa, joilla saadaan toiminnan mielekkyys pysyväksi toimintaa. Toisaalta nämä voivat olla asioita, joita alumnit haluavat myös tavoitella. Tuoko se kilpailua vapaaehtoistoimintaan, on tässä tapauksessa tutkimisen arvoinen asia. Alumnien kehittäjätiimi voisi tehdä Vuoden Alumnin valintaan säännöt koskien sitä, miten ja kuka valitaan ja mitkä ovat valinnan perusteet.

Vuoden alumni on kunnianosoitus, mutta vuoden alumni voisi olla myös edustustehtävissä toimiva alumni. Mahdollisuuksien mukaan, hänet voitaisiin kutsua eri tilaisuuksiin kunniavieraana. Hän voisi toimia ammattikorkeakoulun edustuskasvona ja olla mukana kehittämässä opintoja sekä pitää yhteyttä sidosryhmiin.

5.2 Uratarinat ja luennoitsijapankki

Alumnitoiminnan näkyväksi tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen toivotaan lisää uratarinoita. Niiden lisääminen ja jakaminen sosiaalisessa mediassa olisi kehittämisen kannalta hyvä asia. Uratarinoiden haastattelut ja kirjoittaminen voisivat sisältyä opiskelijoilla eri kursseihin. Uratarinat voidaan ottaa osaksi opetuksen kehittämistä. Esille nousi myös erityistä tukea tarvitsevien uratarinoiden esille tuominen. Toivottiin myös uratarinoita videoiden muodossa. Näiden tekeminen on ollut jo ohjelmassa, mutta asia nousi esille niin monta kertaa, että tätä kannattaa lisätä edelleen.

Wepropol-kyselyn vastauksissa vilahtaa usein sana luennoitsija tai luennoitsijapankki. Alumnien kiinnostus tulee esille heidän omista mielipiteistään kyselyn vastauksissa luennoitsijapankin perustamiseen. Olen kerännyt tiedon heidän vastauksistaan, joiden perusteella kehittämissideat syntyvät.

Työelämälähtöisessä luennoitsijapankin perustamisessa on molemminpuolinen etu opiskelijan ja alumnin näkökulmasta, jossa myös monitoimisuus toteutuu. Pankkiin voidaan kerätä ja sieltä voidaan kysellä luennoitsijoita. Alumnien käyttäminen luennoitsijana lisää työelämälähtöisyyttä opetuksessa. Toimivia luennoitsijapankkeja on muun muassa Laurea-ammattikorkeakoululla. (Laurea 2019. Luennoitsijapankki)

Luennoitsijapankin ylläpitäminen ei vaadi suuria resursseja, ja luennointi onnistuu tämän päivän digitalisaation kautta myös kätevästi ympäri Suomen oleville kampuksille. Kyselyn vastauksista nousi esille myös työtehtävien esille ottaminen eri paikkakunnilla, ja mielenkiinnon herättämiseksi voidaan tavoittaa eri puolilla Suomea olevat opiskelijat kuuntelemaan luentoja.

Yhteisöpedagogien sijoittuminen työelämässä puhutti myös vastaajia. Kaikilla ei ole vielä tietoa siitä, minne tutkinnolla voi työllistyä. Tämän ongelman ratkaiseminen on oppilaitoksen tehtävä esimerkiksi ammattijulkaisun muodossa sekä ottamalla asia esille jo koulutuksen eri vaiheissa. Siihen liittyen uratarinoiden aktiivinen jakaminen antaa myös tarvittavaa tietoa.

Näiden toimintojen kehittämiseen toivon alumnikehittäjätiimin ottavan toteutettavakseen. Toivon tiimin miettivän myös mahdollisuuksia kehittää taloudellisia kustannuksia aiheuttavia, mutta motivoinnin kannalta tärkeitä ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten palkitsemis- ja virkistystilaisuuksia.

Opiskelija voi löytää alumnin avulla harjoittelupaikan, opinnäytetyön aiheen, kesätyöpaikan tai työpaikan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Alumnitoiminnan toiminta-ajatus perustuu dialogisen oppimiseen, joka painottaa yhteistä oppimisprosessia konkreettisten, yhteisesti kehitettävien ja aitojen kohteiden ympärille. Tulevaisuuden työelämän monitoimijainen verkostotyö avaa mahdollisuuksia moneen eri asiaan, joita kaikkia emme osaa vielä ennustaa, mutta joita jäämme mielenkiinnolla odottamaan. Alumnien hyöty työelämälähtöisesti hyödyttää niin ammattikorkeakoulua kuin alumneja itseään ja opiskelijoita. Toivon ammattikorkeakoulun ottavan toteutettavakseen näiden toimintojen kehittämisen.

Opinnäytetyön tuotos on hyödynnettävissä suoraan tilaajalle.

6 Pohdinta

Tutkimuksessani käyttämäni tutkimusmenetelmät olivat mielestäni oikeat ja sopivat tutkittavaan asiaan, koska parhaiten alumnitoiminnasta tietoa saa alumnisivujen lisäksi myös korkeakoulun alumneilta. Alumneille lähetetty kysely oli mielestäni tehokain tapa saada heiltä tietoa, koska näin heillä oli aikaa vastata kysymyksiin omin sanoin sekä jättää oma viesti avoimna olevaan kenttään.

Vastausprosentin, 1,95 % valmistuneista yhteisöpedagogeista vuosina 2000–2019, olisin toivonut olevan korkeampi, mutta vastausten laatu on mielestäni merkittävä tutkimuksen kannalta ja korvaa siten vastausprosenttia.

Alumnitoiminta on ollut pilotointivaiheessa, joten vastauksien saaminen alumneilta itseltään tässä määrin on kohtuullinen. Sain ajatuksia toiminnan kehittämiseen mentoritoiminnan aloittamista, luennoitsijapankin perustamisesta sekä vuoden alumnivalintaan ja selkeät ohjeet, miten alumnitoimintaan pääsee mukaan. Näitä ajatuksia olen pohdiskellut kirjoittaessani opinnäytetyötäni.

Haasteelliseksi opinnäytetyön tekee myös se, että minulla ei ole suoraa kontaktipintaa kouluun. Olen monimuoto-opiskelija ja edennyt omaan tahtiin, ja olen omalla työkokemuksella saanut ahotoitua useita eri kursseja, joten omat kokemukseni myös koulun uraohjauksesta ovat hyvin vähäiset. Opinnäytetyön ohjauksen suhteen olisin toivonut enemmän neuvoja. Itseohjautuvuus asian suhteen vahvistaa joitakin myös alumnien antamia vastauksia, joissa pohditaan uraohjausta suhteessa muuhun ohjaukseen, joka on koettu vähäiseksi.

Haasteen toi myös aiheen kirjallisuuteen perehtyminen, sillä se on vähäistä. Tutkimustuloksia löytyy enemmän eri ammattikorkeakouluilta opinnäytetöiden muodossa. Oman opinnäytetyön luotettavuus on mielestäni kuitenkin hyvä, sillä näitä samoja asioita kehitetään ja on pohdittu jo aikaisemmin sekä henkilöstön että alumnien kanssa.

Uraohjaus on käsitteenä myös monelle alumnille vieras, vaikka heillä sitä on omissa opinnoissaan ollut. Tämä käy ilmi myös tehdessäni vertailuanalyysiä muiden ammatikorkeakoulujen uraohjaukseen. Esittämiäni suosituksia ohjauksen toteuttamiseen voidaan kokeilla käytännössä. Käytännön kokeilujen ja jatkotutkimusten avulla uraohjausta voidaan kehittää edelleen. Merkki siitä, että yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä toivotaan olevan enemmän, käy ilmi kyselyn vastauksista. Opetuksen kehittämisen toiminta periaate voi olla opiskelijan ja työelämän välisessä suhteiden luomisessa. Opiskelija saa jo opintojen aikana tukea tuleviin työtehtäviin, näin pystytään vastaamaan muuttuvaan työelämään työelämälähtöisesti. Tämä edellyttää siirtymistä työelämä lähtöisestä työelämäläheiseen oppimiseen.

Tähän voisi luoda sosiaalisen median avulla verkostoa tai tehdä rekisteriä oppilaitoksen puolesta. Alumnit voivat myös itse aktivoitua ja verkostoitua enemmän ja-kamalla tietoa toisilleen esimerkiksi Facebook-ryhmissä ja LinkedInissa. Facebook-ryhmiä on luotu, mutta niistä tiedottaminen ja vastuunkanto kyselyn perusteella jäisi kuitenkin hyvälle, motivoivalle johtajatyypille, joka toimii oppilaitoksen puolesta alumnikoordinaattorina. Toimintaan siis toivotaan palkattua henkilöä.

Toivoisin myös selvitystä enemmän siitä, minne kaikkialle voi yhteisöpedagogina työllistyä ja minne on jo työllistytty. Näin ammattilaiseksi on helpompi valmistua ja tuntea omaa ammattiympäystä omasta tutkinnostaan. Tämä siis kaipaa myös tietynlaista uudistumista opintoihin myös alumnien omalta osalta. Tämä kävi ilmi myös alumnien vastauksissa kyselyyn. Uratarinoiden kautta tämä on myös mahdollista toteuttaa.

Antamiani suosituksia alumnitoiminnan kehittämiseen voidaan kokeilla käytännössä. Käytännön kokeilujen ja jatkotutkimusten avulla uraohjausta ja alumnitoimintaa voidaan kehittää edelleen.

Työnhakutaidot, omien vahvuuksien tunnistaminen ja urasuunnittelu ovat taitoja, joita myös koulussa opetetaan, mutta mentoritoiminnan kautta näitä voisi harjoittaa enemmän. Mentoritoiminnassa alumni voisi olla apuna ja tukena valmistuvalle alumnille. Mentorintisuhteen tavoitteena tulisi olla oman ymmärryksen rakentaminen ja toimijuuden vahvistaminen.

Humak voi luoda mentoritoimintaan omat työkalut ja siirtää ne käytäntöön. Mentoritoiminnan tarkoituksena on auttaa opiskelijoita, jotta he voisivat edistyä mahdollisimman nopeasti valmistumista kohti.

Mentoroinnin periaate on perinteisesti ollut se, että mentori on opiskelijan tukena ja neuvonantajana oman kokemuksensa antamalla asiantuntemuksella. Mentorointi sopii hyvin opiskelun aikana, kuten myös opintojen päättymisen ja työelämään siirtymisen vaiheessa, jolloin usein varsin teoreettiset opinnot ovat takana, ja jolloin olisi aika löytää työpaikka. (Oulun yliopisto 2019.)

Tätä opinnäytetyötä voidaan myös tarkastella yhteistyössä Tuura-hankkeen kanssa. Tuura -hankkeen ja oman opinnäytetyöni tulosten yhteenvetoa en pysty kokonaisuudessaan tekemään. Analysointi Tuura-hankkeen vastauksista ja Tuura hankkeen projektipäällikkö Katja Munterin haastattelu vahvistavat uraohjauksen ontumisen sen terminologian kohdalla. Huomion kiinnittäminen terminologiaan on tärkeää jo opiskelujen aloitusvaiheessa. (Tuura-hanke 2019.)

Itse harjoittelujakso Humanistisella ammattikorkeakoululla kehittämisen parissa oli minulle kunnia. Oli hienoa saada mahdollisuus tehdä opinnäytetyö heille. Opinnäytetyöni aihe antoi minulle todella paljon tietoa oman ammatillisen kehityksen kannalta, ja vastavuoroisesti uskon opinnäytetyöni antaneen heille arvokasta tietoa, jota voidaan heti hyödyntää tulevaisuuden uusissa muutoksissa. Vuoropuhelu opinnäytetyön tilaajan kanssa ja kehittävä harjoittelu yhteisöpedagogin työympäristössä toivat oman arvon ajankohtaiseen alumnitoiminnan kehittämiseen työelämä-lähtöisesti, jonka tärkeys on havaittavissa jokaisessa tilaisuudessa, johon olen vuoden aikana osallistunut.

Humakilla on kuitenkin tahtoa alumnitoiminnan aktivoimiseksi, ja hyödyistä ja merkityksestä ollaan tietoisia. Kunnianhimo olla yksi parhaista ammattikorkeakouluista työelämälähtöisen alumnitoiminnan avulla luo raamit toiminnan pysyvyydelle. Toivon, että itsekkin pääsen tulevaisuudessa sanomaan vanhan sanonnan ”voit lähteä Humakista, mutta Humak ei lähde sinusta”.

Tämän sanonnan voi lunastaa aktivoimalla alumnitoimintaa nyt kattavasti ja näkyvästi!

LÄHTEET

- Ahlfros, Nina & Portin, Satu 2013. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun alumniprofiilin kartoitus. Viitattu 11.11.2019. <https://www.theseus.fi/handle/10024/63904>
- Centria, 2017. eMentorointikoulutusta alumneille ja YAMK-opiskelijoille. Viitattu 11.11.2019. <https://web.centria.fi/uutinen/ementorointikoulutusta-alumneille-ja-yamk-opiskelijoille/2522>
- Hannila, Päivi & Kyngäs, Päivi 2008. Opinnäytetyö. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Viitattu 11.11.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:stadia-1210852529-2>
- Humak 2019. Alumnitoiminnan kehittämispalaveri, 2019. Alumnitiimi 16.1.2019
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013. Eettiset ohjeet, Viitattu 29.10.2019
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019. Tietoa Humakista. Viitattu 11.11.2019 <https://www.humak.fi/humak/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019. Yhteisöpedagogi alumnit järjestäytyvät, Viitattu 11.11.2019. <https://www.humak.fi/uutiset/yhteisopedagogialumnit-jarjestaytyvat/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019. Yhteisöpedagogikoulutus. Opetussuunnitelma 2018–2024. Viitattu 29.10.2019. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Yhteis%C3%B6pedagogi-AMK-OPS-2018-24.pdf>
- Häkkinen, Tiina 2008. Ajatuksia alumnitoiminnan kehittämisestä. Kehittämisraportti. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 29.10.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20215/jamk_1219128355_1.pdf?sequence=1
- Isotalo, Merja 2010. Mentorointiopas. Helsinki: Akavan erityisalat ry.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja. Jyväskylä.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 11. Jyväskylä
- Kiuru, Hanna & Lindholm, Arto 2018. (toim.). Yhdessä tehden 20-vuotiaan Humanistisen ammattikorkeakoulun tarina. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 63, Helsinki. Viitattu 29.10.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159337/978-952-456-310-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kielikello, 2002. Viitattu 29.10.2019, <https://www.kielikello.fi/-/alumni>
- Laurea ammattikorkeakoulu , 2019. Työelämäpalvelut, Viitattu 3.11.2019. <https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut>
- Mentorointi, 2019. Oulun yliopisto. Viitattu 4.11.2019. <https://www oulu.fi/yliopisto/mentorointi>
- Määttä, Jukka & Väisänen, Mira. 2015. Moninaisille kentille - Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Viitattu

11.11.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101742/978-952-456-209-6.pdf?sequence=1>

Nieminen Sanna, 2018. Humak alumnitoiminnan kehittäminen. Luentomateriaali 13.6.2018. Humanistinen ammattikorkeakoulu

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Viitattu 8.11.2019. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5.186>.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19, Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Viitattu 11.11.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

Opintotoimisto, Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019. Opinnäytetyöhön tieto. Yksityinen sähköpostiviesti 4.9.2019. Viestin saaja: Virve Friman-Tiihonen

Opintopolku, Kuka voi hakea ammattikorkeakouluun. Viitattu 29.10.2019 <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/kuka-voi-hakea-ammattikorkeakouluun/>

Puusniekka Anna & Saaranen-Kauppinen Anita. 2006. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 11.11.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_2.html

Stamn, Marika 2019. Suullinen tiedonanto 6.10.2019

Syrjätie Satu 2011. Kartoitus alumnitoiminnasta Suomen ammattikorkeakouluissa. Opinnäytetyö. Viitattu 29.10.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34434/Syrjatie_Satu.pdf?sequence=1

Tuura, 2019. Tukea urapoluille. Viitattu 29.10.2019. <https://tukeaurapolulle.wordpress.com/>

Xamk, 2019. Alumnitoiminta. Viitattu 11.11.2019. <https://www.xamk.fi/koulutus/alumnitoiminta/>

Åhlberg, Mauri 2019. Käsitekartat tutkimusmenetelmänä. Viitattu 3.11.2019. <https://metodix.fi/2014/05/17/ahlberg-kasitekartta-tutkimusmenetelmana/>

HAASTATTELUT

Munter, Katja 2019. Projektipäällikkö. Humak, 21.10.2019. Haastattelija Virve Friman-Tiihonen

Nieminen, Sanna 2019. Lehtori. Humak Sähköpostihaastattelu. Haastattelija Virve Friman-Tiihonen

Nieminen, Sanna 2019a, sähköpostihaastattelut 2019.

Nieminen Sanna 2019b, alumnitiimin tapaaminen, haastattelut 2019.

Stamn, Marika 2019. Suunnittelija. Humak. 19.9.2019. Haastattelija Virve Friman-Tiihonen

Stamn, Marika 2019b, sähköpostikyselyt 2019.

LIITTEET

LIITE 1. Opinnäytetyön kysely Humak alumneille 2019

Opinnäytetyön kysely Humak alumneille 2019

1. Syntymävuosi

2. Valmistumisvuosi

3. Opiskelupaikka

Valitse se opiskelupaikka, missä olet opintojasi suorittanut.

- Helsinki
- Joensuu
- Jyväskylä
- Kuopio
- Nurmijärvi
- Turku
- Tornio
- Oulu
- Haapavesi
- Äänekoski (ent. Suolahti)
- Lohja
- Muu, mikä?

4. Aikaisemmat opinnot

5. Opintojen toteutus *

Päivä- vai monimuoto (entinen nuoriso- ja aikuisopiskelu)

- Päivätoteutus
- Monimuoto-
opiskelu

6. Opiskelupaikka

Vaihtoehdot

7. Oliko sinulla ennen alalle hakeutumista / suuntautumista alalle s opintoja tai vapaaehtoistyötä? *

- Kyllä
- Ei

8. Arvioi ensimmäisen työtehtävän vastaavuutta opiskeluun ?

Opiskelujen jälkeinen työ.

Asteikko 1-5: 1 ei yhtään 5 erinomaisesti

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 |
| Opiskelu vastasi työtehtäviäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Oletko alanvaihtaja?

Oletko aikaisemmin toiminut jollakin toisella alalla ja joudut vaihtamaan ammattia, tai olet halu

- Kyllä
- Ei

Alalle suuntautuneisuus

10. Opiskeluaikana hankittu osaaminen , joka on vaikuttanut työllisyyteen. Saitko tarpeeksi tukea yhteisöpedagogin uralle opiskeluaikana?

11. Minne suuntauduit opiskeluissasi, järjestö- vai nuorisotyöhön?

Minne suuntauduit opiskeluissasi, järjestö- vai nuorisotyöhön?

- Järjestötyö
- Nuorisotyö
- Molemmat

12. Minkälaista uraohjausta sait opintojen aikana?

13. Miten alumnit voisivat tukea opiskelijoiden uralle siirtymistä tai urakehitystä?

14. Mikä merkitys harjoittelulla ja muilla työelämälähtöisillä opinnoilla on urasuuntautumiselle tai ammatilliselle kehitykselle?

15. Miten henkilökohtaiset ohjauskeskustelut on vaikuttaneet omaan uravalintoihin /urapolkuusi?

16. Mitä tai minkälaista ohjausta olisit kaivannut työnhakuun tai muiden uravalintoihin opiskeluaikana?

17. .Mitä merkitystä vierailevilla alumneilla on ollut urapolkuusi?

(omat opinnot ja valinnat)

Valmistumisen jälkeen

18. Oletko ollut opiskelun jälkeen TE-toimiston asiakkaana?

Jos olet ollut, minkälaista tukea sait (työttömyystuki, lisäkoulutus yms)

Kyllä

Ei

19. Kuinka kauan työllistyminen kesti valmistumisen jälkeen?

0-3kk

3-6kk

6-9kk

9-12kk

Muu, mikä?

20. Teitkö töitä opiskeluaikana?

Kyllä

Ei

21. Ensimmäinen työnantajasi ja työtehtäväsi valmistumisen jälkeen

**22. Mitä tai minkälaista ohjausta olisit kaivannut työnhakuun tai m
opiskeluaikana?**

23. Oletko ollut mukana Humakin alumnitoiminnassa valmistumis

24. Miten Humak tukee opiskelijaa opintojen aikana työllistymises

**25. Alumniverkostoissa voit vaikuttaa oman alasi kehittymiseen ja t
osaamistasi, mutta miten?**

26. Mikä olisi sinusta hyvä tapa viestiä alumnien kanssa ?

*Kyselyn lopussa on palaute-osio, jonne voi jättää myös omat ideat, jotka koskevat alumnitoi
kehittämistä ja viestintää! Kiitos*

**27. Miten mielestäsi opiskelijat voitaisiin sitouttaa yhteistyöhön ja
alumnitoimintaan jo opiskeluaikana?**

28. Mitä mielestäsi voisi olla alumnien ja opiskelijoiden yhteistyö?

29. Mitä ammattikorkeakoulu voisi tarjota alumneille?

Mitä alumni tarvitsee opiskelujen jälkeen tukea tai esimerkkinä luennoitsijapankki, harjoitte

30. Miten koulutuksen tunnettavuutta voitaisiin lisätä alumnien av**31. Miten kehittäisit uraohjausta opiskelun aikana?**

Huomioida voi esim. luennoitsijapankit, mentor-toiminnan. Voit kertoa omat ajatuksesi.

30. Miten koulutuksen tunnettavuutta voitaisiin lisätä alumnien avulla?**31. Miten kehittäisit uraohjausta opiskelun aikana?**

Huomioida voi esim. luennoitsijapankit, mentor-toiminnan. Voit kertoa omat ajatuksesi.

32. Alumnitoiminta on vapaaehtoista, miten se saadaan mielekkääksi?

33. Voit jättää yhteystietosi, jotka käsitellään luottamuksellisesti.

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan kaksi leffapakettia.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Osoite

Postinumero

Postitoimipaikka

34. Muu palaute -vapaa sana.