

Emma Eskola

Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämishanke

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja AMK tutkinto

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Opinnäytetyö

5.12.2012

Tekijä(t) Otsikko	Emma Eskola Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämishanke
Sivumäärä Aika	56 sivua + 1 liite 5.12.2012
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Koulutusohjelma	Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Laura Maija Hero
<p>Opinnäytetyö on kartoitus Metropolian Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kysynnästä ja pohjatyö alumnitoiminnan kehittämishankkeelle. Tavoitteena on kartoituksen pohjalta esittää toteuttamiskelpoisia konkreettisia ideoita alumnitoiminnalle kartoituksen pohjalta ja keinoja niiden toteuttamiseen tulevaisuudessa. Alumnitoimintaa tarkastellaan mentoroinnin viitekehyksessä. Näiden pohjalta pyrin selvittämään miten mentorointia voitaisiin soveltaa kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnitoiminnassa ja minkä tyyppiselle alumnitoiminnalle on tarvetta. Työ on osa Metropolian kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämishanketta.</p> <p>Tutkimusmenetelminä käytetään kyselyä, aivoriihtä ja World Café menetelmää. Kysely toteutettiin Survey Monkey sivustolla ja siihen vastasi Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnit. Aivoriihi pidettiin kuudelle ihmiselle, jotka kaikki opiskelevat tai ovat opiskelleet eri korkeakouluissa. World Café toteutettiin Metropolian opetustiloissa kulttuurituotannon opiskelijoille.</p> <p>Tulosten perusteella sekä Metropolian kulttuurituotannon opiskelijat, että alumnit toivovat alumnitoiminnalta niin erilaista opetustoimintaa kuin rentoja tapahtumia, jotka mahdollistavat verkostoitumisen opiskelijoiden ja alumnien välillä. Opiskelijoiden yhdeksi tärkeimmäksi toiveeksi nousi <i>ura-</i> tai <i>rekrypäivä</i>, jossa kulttuurialan toimijat voisivat esitellä toimintaansa ja työmahdollisuuksiaan. Alumnit ovat pääosin kiinnostuneita osallistumaan koulutusohjelman toimintaan. Erityisesti kiinnostavat erilaiset seminaarit (niin kuuntelijoina kuin luennoitsijoina), liiketalouteen ja yrittäjyyteen liittyvä täydennyskoulutus sekä opiskelijoiden mentorointi. Mentorointia pidettiin sekä opiskelijoiden, että alumnien keskuudessa positiivisena ideana ja sen uskottiin tukevan mm. oman urapolun suunnittelua ja ammatti-identiteetin muodostumista.</p>	
Avainsanat	Kulttuurituotanto, alumni, mentori, mentorointi

Author(s) Title	Emma Eskola Culture management alumni activities. Development project.
Number of Pages Date	56 pages + 1 appendix 5 December 2012
Degree	Culture management
Degree Programme	
Specialisation option	
Instructor(s)	Laura-Maija Hero
<p>This bachelors thesis is a survey of the present demand of alumni activities in Metropolia Universitys faculty of culture management. My aim is to present potential and viable ideas for future alumni activities and suggestions to their implementation. The theoretical context of this thesis consists of information on mentoring theories which I have gathered from literature and of ideas for alumni activities and its development. Based on these studies my goal is to find out how mentoring can be applied in culture management alumni activities and what kind of activities the students and alumni consider useful. This thesis is a part of Metropolia Universitys culture management alumni activity development project.</p> <p>Research methods are a survey, brainstorming and the World Café method. The survey was held on the Survey Monkey webpage and its target group was the alumni of Metropolias faculty of culture management. Six students from different universities took part to the brainstorming and a group of 12 culture management students took part to World Cafe that was held in a classroom during a school day.</p> <p>Based on my research both alumni and students of culture management believe the best kind of alumni activities consist not only of a variety of seminars and lectures but also of parties and relaxed events that provide a good environment for networking between students and alumni. Most importantly students suggested a career day to be held once a year were companies can present themselves and job opportunities for students. The culture management alumni are mostly interested in alumni activities. The most popular forms of activity seem to be seminars (both as listeners and lecturers), additional training in business and entrepreneurship and mentoring students. Both students and alumni thought mentoring would be a good method to support students' professional identities and planning their career paths.</p>	
Keywords	Culture management, alumni, mentor, mentoring

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Alumnitoiminnan kysyntä ja tarve	2
3	Kulttuurituottajien sijoittuminen työelämään	3
4	Alumnitoiminta	6
5	Mentorointi	7
5.1	Mentoroinnin synty	9
5.2	Mentoroinnin suuntauks	10
5.3	Mentoroinnin määrittelyä	10
5.4	Mentoroinnin strategiat	14
5.5	Aktori	15
5.6	Mentorointiprosessi	16
5.7	Mentorointi korkeakoulussa	18
6	Kartoituksen viitekehys	19
7	Menetelmät	21
7.1	Kysely	22
7.2	Aivoriihi	23
7.3	World Cafe	27
8	Alumnitoimintaa kulttuurituottajille	29
8.1	Alumnitoiminnan tunnettuus ja kysyntä	30
8.2	Mentorointi kulttuurituotannon koulutusohjelmassa	43
9	Yhteenveto	47
	Lähteet	49
	Liite 1: Kyselylomake	

1 Johdanto

Opinnäytetyöni on osa Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnitoiminnan kehittämishanketta ja toimii pohjatyönä kehittämishankkeen seuraaville vaiheille. Se on kartoitus alumnitoiminnan tämänhetkisestä kysynnästä ja selvitys siitä miten mentorointia voidaan soveltaa kulttuurituotannon alumnitoiminnassa.

Tällä hetkellä kulttuurituotannon koulutusohjelmalla ei juuri ole alumnitoimintaa johtuen mm. koulutusohjelman nuoresta iästä. Tarvetta sille kuitenkin on tuottajantyöhön valmistavassa koulussa, jossa verkostoituminen alan toimijoiden välillä on kullannarvoista. Tavoitteena on, että kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuvat säilyttäisivät yhteyden kouluun ja sen opiskelijoihin. Sen lisäksi, että näin voidaan taata hyvät yhteydet nykyisten ja tulevien kulttuurituottajien välillä, voidaan alumnien kentällä karttunut hiljainen tieto valjastaa opiskelijoiden hyödyksi. Tämän mahdollistamiseen tehokas menetelmä on mentorointi, jossa kulttuurituottajan alumni toimii mentorina ja opiskelija aktorina eli mentoroitavana.

Mentoroinnin suosio ja sovellusalue ovat kasvaneet viimeisen vuosikymmenen ajan monestakin syystä. Oppijoita ei enää tyydytä perinteinen tiedon siirto, esimerkiksi luennon muodossa, sillä lähtökohdat voivat isossa ryhmässä olla hyvinkin eroavia. Oppimisen insenttiivit ja oma tahti halutaan tiedostaa ja oppimisen tulee tapahtua tekemällä ja oivaltamalla itse. Mentoroinnin ydin onkin vastuun ottaminen omasta oppimisesta. Lisäksi mentoroinnin suosioon vaikuttaa suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle. Organisaatioissa halutaan huolehtia, ettei heille karttunut kokemus ja hiljainen tieto siirtyvät seuraaville sukupolville. Oppilaitoksissa taas mentoroinnin soveltaminen on lisääntynyt 2000-luvun alussa. Sitä opetetaan ja mentorointiohjelmiä toteutetaan useissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Mentoroinnin soveltaminen kulttuurituotannon alumnitoiminnassa voisi tapahtua esimerkiksi työharjoittelun aikana, jolloin mentorointiprosessin aikana käsiteltävät teemat olisivat suoraan kytköksissä käytäntöön.

Mentoroinnin lisäksi alumnitoiminnan potentiaaliin osa-alueisiin lukeutuvat mm. alumnikirja johon kerättäisiin alumnien tarinoita opiskelijoiden tueksi, alumnit vieraillevina luennoitsijoita, seminaarit ajankohtaisista asioista, alumnien täydennyskoulutus, alumnitapaamiset ja opiskelijajuhlat. Uskon, että kaikki edellä mainitut toimintamuodot ovat varteenotettavia vaihtoehtoja kulttuurituotannon alumnitoiminnalle. Sen lisäksi, että

tarjolla olisi erilaista opetustoimintaa, on mielestäni oleellista järjestää rentoja tapahtumia, joilla luodaan koulun yhteishenkeä ja näin sitoutetaan alumnitoimintaan jo opiskeluvaiheessa.

Keskityn työssäni kuulemaan opiskelijoiden ja alumnien toiveita alumnitoiminnasta saadakseni käsityksen mm. siitä minkälaiseen ohjelmaan he osallistuisivat, millaisissa asioissa opiskelijat tarvitsevat tukea ja miten heidän mielestään mentorointia sopisi osaksi kulttuurituotannon koulutusohjelmaa.

2 Alumnitoiminnan kysyntä ja tarve

Opinnäytetyöni on kartoitus siitä, minkälaiselle alumnitoiminnalle Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelmassa on kysyntää. Tavoitteena on kartoituksen pohjalta esittää toteuttamiskelpoisia konkreettisia ideoita alumnitoiminnalle ja keinoja niiden toteuttamiseen tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni teoriapohjan muodostaa kirjallisuudesta keräämäni informaatio mentoroinnista, jonka pohjalta pyrin selvittämään, millä tavalla mentorointia voitaisiin soveltaa alumnitoiminnassa.

Kysyntää kartoittaessani kohteena ovat kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnit sekä tämänhetkiset opiskelijat. Pääpaino on alumnien mielipiteissä, sillä ilman heidän aktiivisuutta ja kiinnostusta voi alumnitoiminnan järjestäminen olla hankalaa. Tarkoitus on kyselyn avulla selvittää, mikä alumnien asenne on alumnitoimintaa kohtaan, esittää heille konkreettisia vaihtoehtoja siitä, mitä alumnitoiminta voisi olla ja pyytää heiltä kehitysehdotuksia.

Haluan työssäni selvittää millä insentiivillä nykyiset alumnit tulisivat takaisin kouluun osaksi kulttuurituotannon koulutuksen verkostoa ja nykyisten opiskelijoiden hyödyksi sekä työelämän kontakteiksi. Houkutteleeko vanhojen tuttujen näkeminen enemmän kuin luennoiminen ja onko työelämään siirtyneillä resursseja toimia mentorina? Toisaalta opiskelijoille suunnatuilla aivoriihellä pyrin hahmottamaan tämänhetkisen tarpeen. Haluavatko opiskelijat enemmän tilaisuuksia verkostoitua alan ammattilaisten kanssa tai kokevatko he jääneensä ilman tukea työharjoitteluiden aikana?

Alumnitoimintaa voi toteuttaa monella tavalla; rennoista tapaamisista lähipubissa seminaareihin. Aivoriihten sekä kyselyn pohjalta tavoitteena on muodostaa käsitys siitä, mitä toimintaa tulisi järjestää ja kuinka usein.

3 Kulttuurituottajien sijoittuminen työelämään

Kulttuurituotannon koulutusohjelma sai alkunsa, kun opistotasoinen kulttuurisihteerikoulutus lakkautettiin 1990-luvulla. Pääosin julkista sektoria palvelevaa koulutusohjelmaa ei enää tarvittu ja sen tilalle kehitettiin ammattikorkeakoulutasoinen kulttuurituotannon koulutusohjelma (Halonen 2006, 250), joka aloitti Humakissa 1998 ja Stadiassa (nyk. Metropolia), SAMK:issa ja Sydvästissä (nyk. Novia) vuonna 1999. Tällä hetkellä koulutusta tarjoaa viisi eri ammattikorkeakoulua.

Opetussuunnitelmien sisällöt vaihtelevat koulujen välillä ja vuosittain myös jokaisen koulun sisällä, koska koulutuksen tulisi vastata yhteiskunnan senhetkisiin tarpeisiin. Vaikka esimerkiksi taiteen ja talouden rinnastaminen herättävät usein erityisesti taiteilijoissa voimakkaita tunteita, ovat kulttuurin taloudelliset arvot nousseet keskeiseen asemaan kulttuuriteollisen ajattelun voimistuessa ja luovan talouden kehittyessä (Halonen 2011, s. 24). Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelma painottaakin juuri liiketalouteen ja yrittäjyyteen liittyviä opintoja.

”Tutkintonimikkeeseen kulttuurituottaja (AMK) johtavat opinnot antavat perusvalmiudet kulttuurituotannon eri osa-alueilla asiantuntijatehtävissä työskentelemiseen tai yrittäjänä toimimiseen niin kaupallisissa, julkisissa kuin kolmannen sektorin organisaatioissa. Kulttuurituotannon opiskelu Metropoliaassa on liiketaloudellisesti painottunutta ja tähtää työelämän arvostamaan yksilölliseen ammattitaitoon. Opiskelija erikoistuu tiettyyn kulttuurialaan, tuotannon alueeseen tai kohde-ryhmään.”

(<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/>,

luettu 25.11.2012)

Nuorten AMK-tutkinto on 240 opintopisteen laajuinen. Se suoritetaan päätoimisena opiskeluna neljässä vuodessa. Aikuisten AMK-tutkinto noudattaa samaa opetussuunnitelmaa ja tuottaa saman tutkinnon. Se on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja suoritetaan 3,5 vuodessa. Opiskelijaksi valinnan kriteeri on vähintään kolmen vuoden työkokemus kulttuurituotannon alalta. Työkokemus korvaa nuorten tutkintoon verrattuna puuttuvat 30 opintopistettä.

Kulttuurituotannon ylempään AMK -tutkintoon johtava koulutus on suunnattu kulttuurituotannon ammattilaiselle, joka haluaa syventää ja laajentaa osaamistaan. Koulutus toteutetaan Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

HUMAK:in yhteistyönä. Tutkinto antaa pätevyyden virkoihin ja tehtäviin, joissa kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Koulutusten laajuus on 60 op ja kesto yksi vuosi. Keskeinen osa opintoja on opinnäytetyö, joka on luonteeltaan kehittämis-tehtävä ja sen laajuus on 30 op. Koulutus on suunniteltu jo työelämässä toimiville ammattilaisille. Opetus järjestetään siten, että tutkinnon voi suorittaa kahden lukukauden aikana monimuoto-opiskeluna työn ohessa.

Lisäksi kulttuurituotannon alan maisteriohjelmia on järjestetty mm. Euroopan unionin - projektirahoituksen turvin. Esimerkiksi Lapin yliopistossa järjestettiin 120 opintopisteen Kulttuurituotannon kansainvälinen maisteriohjelma vuosina 2007-2009, European Master in Arts, Culture and International Management Master's Degree Programme vuosina 2010-2012, ja Kulttuuriyrittäjyyden kansainvälinen maisteriohjelma 2009-2011.

Työtehtävät joihin kulttuurituotannon alumnit päätyvät voivat olla hyvin erilaisia. Opiskelijalta odotetaan itseohjautuvuutta oman erikoistumisalueen löytämiseen ja siihen liittyvien taitojen kehittämiseen esim. syventävillä kursseilla sen lisäksi, että opetussuunnitelmaan pakollisiin kursseihin kuuluu hyvin monipuolinen valikoima kursseja. Erikoistuminen syventyy valinnaisten kurssien lisäksi 30 opintopisteen työharjoittelun sekä 23 pisteen itsenäisten projektien myötä. (Metropolian kulttuurituotannon opetussuunnitelma 2012).

Kulttuurituottaja-ammattinimike on ollut virallisesti käytössä vasta 2000-luvulla (Halonen 2006, 251). Halonen määrittelee kulttuurituottajan yleisnimikkeeksi ammattiryhmälle, jonka ammatillinen toiminta keskittyy taiteilijan tai kulttuurisisällön luoja ja kuluttajan väliin (Halonen 2011, 13). Metropolian verkkosivuilla kulttuurituottajaa kuvailaan seuraavanlaisesti:

”Kulttuurituottaja on kulttuurihankkeiden mahdollistaja, joka organisoii ja johtaa tuotannollista toimintaa. Tuottaja vastaa siitä, että kulttuuritapahtuma tai –palvelu suunnitellaan hyvin ja toteutetaan realistisesti ja että se tavoittaa asiakkaansa sekä saavuttaa taiteelliset päämääränsä.”

(<http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/kulttuuri-ja-luova-ala/kulttuurituotanto/> luettu 20.11.2012)

vuosikurssi	sisäänotto	valmistunut	läpäisy %
KVK99S1	20	13	65
KDK01S1	20	14	70
KDK02S1	19	13	70
KDK04	16	10	60*
KDK06	20	3	**
KDK09	10	8	80

* yksi vielä sisällä yliaikaisena

** poissaolovuosien + yliaikaisuusmahdollisuuden vuoksi 14 yhä opiskelijana, 3 keskeyttänyttä

Vuoteen 2004 asti tiedot ovat viestinnän koulutusohjelman alta.

Kuvio 1: Kulttuurituotannon koulutuksen läpäisy Stadia/Metropoliassa

Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuu vuosittain keskimäärin 10 ihmistä, joka on n. 70 % sisäänotetuista opiskelijoista. Stadian eli nykyisen Metropolian koulutusohjelma aloitti 14 vuotta sitten, joten alumnien määrä on tällä hetkellä n. 140.

Kulttuurituottajat työllistyvät pääosin kaikille eri sektoreille vakituisiin ja kokopäiväisiin työsuhteisiin. Yrittäjiksi tai lyhyisiin työsuhteisiin päätyviä on vähän (Halonen 2011, 77). Järvi selvitti opinnäytetyössään vuonna 2001 ja 2002 Stadiassa aloittaneiden kulttuurituottajien työllistymistä. Todettiin, että kulttuurituottajat työllistyvät kohtalaisen hyvin. Valmistuneista vastaajista 75 % ja kaikista vastaajista 71 % oli työllistynyt kulttuurialalle otoksen ollessa 21 henkilöä (Järvi 2007, 31.) Ainoastaan 17 % vastaajista kertoi toimivansa yrittäjänä osa-aikaisesti, mutta 73 % kertoi harkinneensa yrittäjyyttä. (Järvi 2007, 50) Vastaajista 71 % oli työllistynyt yksityiselle sektorille. (Järvi 2011, 32)

Maria Olin selvitti opinnäytetyössään mm. sitä mihin kulttuurituotannon alumnit ovat sijoittuneet valmistumisen jälkeen sekä ylipäätään sitä keitä he ovat ennen ja jälkeen opintojensa. Olinin työssä selvisi että kulttuurituottajilla on ennen jo pääsykokeita laajasti aikaisempaa työkokemusta niin kulttuurialalta kuin muiltakin aloilta, hyvä koulumenestys sekä ovat itse kulttuurin suurkuluttajia. Monet ovat uravalintaansa tyytyväisiä, mutta epävarmoja tulevaisuudesta. Yritteliäisyydestä huolimatta alumni on hyvin todennäköisesti ollut myös työttömänä. Olinin tekemässä tutkimuksessa selvisi niin ikään, etteivät alumnit eivätkä ole tehneet juurikaan vapaaehtoistyötä alalla valmistuttu-

aan, he ovat työskennelleet koulutustaan vastaavissa työtehtävissä ja yrittäjäyys on tullut tutuksi jossakin muodossa (Olin 2012, 22-25.)

4 Alumnitoiminta

Alumni on latinankielisen *alumnus* sanan monikkomuoto, joka tarkoittaa suojattia, kasvattia tai oppilasta. Alumnilla tarkoitetaan perinteisesti jossakin korkeakoulussa aiemmin opiskellutta henkilöä. Tarkemmassa määritelmässä opiskelija on lisäksi ilmoittautunut kyseessä olevan oppilaitoksen alumniksi. Alumnitoiminta on näiden henkilöiden tai näille henkilöille järjestettyä toimintaa. (<http://fi.wikipedia.org/wiki/Alumni>. luettu 10.6.2012) Alumnitoiminnan voidaan katsoa syntyneen Yhdysvalloissa 1700-luvulla, jolloin perustettiin ensimmäiset alumnien yhdistykset. Suomessa alumnien merkitys on noussut esille muutama vuosi sitten yliopistolain ja yliopistojen rahoituksen uudistuttua (Yliopistolaki 558/2009). Yliopistoille tarjoutuessa mahdollisuus saada opetus- ja kulttuuriministeriöltä vastinrahaa itse keräämälleen ulkopuoliselle rahasummalle, myös alumnit nousivat potentiaalisiksi rahanhankinnan kohderyhmäksi. Ammattikorkeakouluilla ei edellä kuvatun kaltaista varainhankinnan haastetta vielä ole, joten aika on otollinen kehitysideoille ja omanlaisten toimintatapojen innovoimiselle. (<http://www.uasjournal.fi/index.php/K-O/article/viewFile/1267/1178>)

Alumitoiminta on parhaimmillaan nykyisten opiskelijoiden ja alumnien välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja verkostoitumista. Kun opiskelija suorittaa tutkintonsa loppuun ja toivottavasti lähtee työelämään, ei suhde koulun kanssa saisi täysin katketa. Jatkuva yhteistyö alumnien kanssa auttaa myös korkeakoulua kehittämään koulutusta laadun ja sisällön kannalta. Lisäksi alumnitoiminta toimii suorana tiedotus- ja markkinointikanavana koululle ja voi auttaa lisäämään koulun vetovoimaa ja kiinnostavuutta. Ammattikorkeakouluopinnot perustuvat työssäoppimiseen ja projektioppimiseen, joten koko nelivuotisen koulutusohjelman ajan opiskelijat luovat kontakteja tuleviin työnantajiin työharjoitteluissa ja erilaisissa projekteissa. Lisäksi kulttuurituotannon alalla valmistumisen jälkeen opiskelijat ovat usein tekemisissä toistensa kanssa, Suomen kulttuuripiirien pienestä koosta johtuen. Opiskelijat osaavat, haluavat ja joutuvat pitämään yhteyttä, mutta tällä hetkellä vuorovaikuttaminen ja kommunikointi on kiinni opiskelijan omasta aktiivisuudesta ja siitä kuuluuko tiettyihin ryhmiin sosiaalisessa mediassa, kuten Metropolian kulttuurituottajat Facebookissa. Pohja on siis oivallinen organisoidulle toiminnalle.

Vuorovaikutus ja verkostoituminen ovat melko suuria sanoja, jotka voivat tarkoittaa mitä tahansa punaviinipullon ympärillä käydyistä pohdinnoista strukturoituihin seminaareihin. Omissa haaveissani kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnitoiminta ei olisi pelkästään sitä, että alumnit välillä kävisivät luennoimassa. Yhteiset illanvietot ja rennot tapahtumat on vähintään yhtä tärkeitä kuin opetustoiminta. Hyvin ja tarpeeksi usein organisoitu alumnitoiminta on hyödyksi niin opiskelijoille, koululle, tuottajia työllistäville yrityksille kuin itse alumneille.

Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulun toteuttaman *Step-it* (projekti.centria.fi luettu 15.10.2012) hankkeen mukaan yhteistyö korkeakoulujen kanssa voi olla yrityksille helppoa, kun omat työntekijät ovat korkeakoulujen alumneja. Tällöin työntekijöillä on jo usein valmiiksi tietoa korkeakoulujen tarjoamista mahdollisuuksista yritykselle sekä tarvittavat kontaktit. Yritykset hyötyvät yhteistyöstä mm. mahdollisuudella vaikuttaa oikean koulutuksen omaavien rekrytointiin. Yritys voi saada opiskelijoiden silmissä positiivista näkyvyyttä, joka vahvistaa yrityksen asemaa ja tunnettuutta työnantajana. (projekti.centria.fi.)

Alumnitoiminnassa mukana oleminen voi hyödyttää myös yksilöä (alumnia tai opiskelijaa) niin ammatillisesti, sosiaalisesti kuin henkilökohtaisesti. Sen lisäksi, että uusien kontaktien luominen ja vanhojen ylläpitäminen on helppoa, alumnit voivat osallistua korkeakoulunsa tarjoamaan täydennyskoulutukseen. Opiskelija taas, oman alan verkostojen laajentamisen lisäksi, saa tukea opintoihinsa ja työnhakuun. (projekti.centria.fi. luettu 15.10.2012)

5 Mentorointi

Tarve ihmisten erilaisuuden ja osaamisen tunnistamiseen ja niiden jatkuvaan kehittämiseen sekä käytön optimointiin on monipuolistanut oppimisen keinoja. Kurssien ja koulutusten sijaan ollaan siirtymässä muihin laajempiin ja monitahoisempiin oppimislähteisiin. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 7.) Yrityksissä henkilöstön kehittämisen menetelmät ovat suuntautumassa enemmän työkokemuksiin pohjautuviin menetelmiin, kuten toimintaoppimiseen, projektitehtäviin ja mentorointiin (Viitala 2008, 260.) Tällainen vuorovaikutteinen oppiminen ja kehittäminen, johon pyritään myös Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelmassa edellyttää kumppaneita tuloksien saavuttamiseen. Koulus-

sa näitä kumppaneita ovat luonnollisesti opiskelutoverit, mutta myös opettajat sekä koulun alumnit.

Mentoroinnin suosio ja sovellusalue ovat kasvaneet viimeisen vuosikymmenen ajan monestakin syystä. Oppijoita ei enää tyydytä perinteinen tiedon siirto, esimerkiksi luennon muodossa, sillä lähtökohdat voivat isossa ryhmässä olla hyvinkin eroavia. Oppimisen insenttiivit ja oma tahti halutaan tiedostaa ja oppimisen tulee tapahtua tekemällä ja oivaltamalla itse. Mentoroinnin ydin onkin vastuun ottaminen omasta oppimisesta. (Juusela 2000, 9.) Mentorointi on yleistynyt nopeasti Suomessa mm. siksi että suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja organisaatioissa halutaan huolehtia, ettei heille karttunut kokemus ja hiljainen tieto siirtyvät seuraaville sukupolville. Mentorointi on tällaisen osaamisen välittämiseen tehokas keino. Mentorointi voidaan toisaalta nähdä yrityksen tapana osoittaa arvostusta eläkeikää lähestyvien asiantuntemusta kohtaan ja tarjota mahdollisuus toimenkuvan rikastuttamiseen ennen eläkkeelle siirtymistä. Oppilaitoksissa taas mentoroinnin soveltaminen on lisääntynyt 2000-luvun alussa. Sitä opetetaan ja mentorointiohjelmia toteutetaan useissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Siitä huolimatta, että mentorointi on yleistymässä, sitä koskevia tutkimuksia Suomessa ja muissa pohjoismaissa on julkaistu vähän. Akateemista tutkimusta tehdään kuitenkin aktiivisesti. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 164.)

Ihanne siis on, että oppiva tiedostaa oppimisen taitonsa, pyrkii optimoimaan oppimisen, ottaa vastuun omasta kehityksestään, oppii kokemuksista, oppii yhdessä sekä jakaa tietoa. Mentoroitavana, eli aktoreina olleet kertovat mentorisuhteidensa parantaneen heidän työmoraaliaan, lisänneen heidän kykyjään ja madaltaneen kynnystä vuorovaikutteiseen työskentelyyn. Mentoroinnin hyödyt eivät ole kuitenkaan vain yksipuolisia. Mentorit taas kokevat konsultointi- ja valmennustaitojensa kehittyneen ja uusien verkostojen luomisen helpottuneen. Lisäksi he tuntevat tehneensä hyvää työtä jakaessaan tietotaitoansa muille, kehittyneensä kuuntelijoina sekä saaneen lisää motivaatiota valmentamiseen ja oppimisen tukemiseen. (Stone 2004, ix-x.) Opittujen asioiden jakaminen muiden kanssa pitäisi olla luontevaa ja itsestään selvää siinä missä muilta oppiminenkin. Haasteena ovat ihmisten väliset alati muuttuvat suhteet ja verkostot.

Tacit knowledge eli hiljainen tieto tarkoittaa sitä intuitiivista, ei-sanallista tietämystä tai tietoisuutta, jota ei välttämättä osata ilmaista, mutta joka näkyy toiminnassamme erilaisina tapoina, rutiineina, käytäntöinä ja tuntemuksina. Hiljainen tieto karttuu yksilön kokemuksen ja havaintojen myötä ja perustuu tunteeseen tai vakuuttuneisuuteen tietämisestä. (Mäkinen 2009, 9-10.) ”*Ihminen tietää paljon enemmän kuin pystyy kertomaan*”

kiteytti hiljaisen tiedon isäksi kutsuttu Michael Polanyi, joka kehitti siihen liittyvää teori-
aansa jo 50-luvulla mm. kirjassaan *Personal Knowledge* (Polanyi 1962, 95-100). Juuri
tällaista tietoa jokaiselle kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneelle kertyy
valtava määrä siirtyessään työelämään. Kaikkea tätä kentällä karttunutta tietoa ja
osaamista ei voida koulussa opettaa ja siksi alumnien ja opiskelijoiden väliset mento-
risuhteet voisivat hyödyttää opiskelijaa.

5.1 Mentoroinnin synty

Mentoroinnin harjoittamisen voidaan katsoa alkaneen jo aikana, jolloin luolataiteilijat,
shamaanit, parantajat ja kylän viisaat jakoivat oppejaan valituille nuorille lahjakkuuksille
sivilisaation säilymisen ja jatkuvan kehittymisen toivossa. Mentori- ja mentorointi-
sanojen synnystä löytyy hyvin poikkeavia tarinoita, mutta yleisin on kreikkalaisen myto-
logian kertomus Ithakan kuninkaasta Odysseuksesta, joka antoi poikansa Thelemak-
hoksen jumalatar Athenen hoiviin lähtiessään itse Troijan sotaan. Athene kätkeytyi
Odysseuksen vanhan ystävän, Mentor nimisen miehen, hahmoon. Mentorin tehtävänä
oli auttaa ja ohjata nuorukaista ja kasvattaa hänet siihen tehtävään, jonka hän oli saa-
nut synnyinlahjakseen. Tarina kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että tällainen nuoren
ja seniorin välinen suhde pohjautuu ihmiskunnan säilymisen perusperiaatteeseen: ih-
minen oppii taitoja, tapoja ja arvoja suoraan sellaiselta henkilöltä, jota hän katsoo ylös-
päin ja arvostaa. (Stone 2004, xi-xiii.)

Kautta aikojen yhteiskunnissa on ollut yksilöitä, jotka ovat investoineet omaa aikaansa
auttaakseen muita saavuttamaan enemmän kuin he yksinään pystyisivät. Kuuluisimpia
tällaisista suhteista ovat muun muassa Sokrateen ja Platonin, Haydnin ja Beethovenin
sekä Freudin ja Jungin suhde. Länsimaalaisen filosofian isät julistivat, että tieto on kal-
lisarvoisinta mitä ihmisellä voi olla ja sen jakaminen muiden kanssa on koko yhteiskun-
nan etu sekä jokaisen moraalinen velvollisuus. Keskiaikaan mennessä oli yleistynyt
oppipoikakulttuuri, jossa artesaanit opettavat nuorille ammattinsa salat ja saavat vasti-
neeksi työvoimaa. Satojen vuosien ajan tämä oli käytännössä ainoa metodi, jolla kehiti-
tyneet ammatilliset taidot ja tieto kulkeutui seuraaville sukupolville. Oppipoikana olo ei
rajoittunut ainoastaan ruumiilliseen työhön, vaan eräänlaista mentorointia harjoitettiin
niin lääketieteessä, oikeustieteessä ja politiikassa – vanhempi ja kokeneempi opetti
nuorempaa. (Stone 2004, 12.) Myöhemmin mentor-sana yleistyi merkitsemään neu-
vonantajaa, ohjaajaa, kasvattajaa tai luotettua ystävää, jonka tehtävänä on auttaa
nuorta kasvamaan ihmisenä sekä löytämään kykynsä ja vahvuutensa (Juusela 2000,
14).

5.2 Mentoroinnin suuntaukset

Mentorointi voidaan jakaa päämäärän ja toimintatapojen mukaan pohjoisamerikkalaiseen ja eurooppalaiseen lähestymistapaan sekä mm. yksilö- ja ryhmämentorointiin ja e-mentorointiin. Pohjoisamerikkalaisessa lähestymistavassa oppiminen tapahtuu yksisuuntaisesti mentorilta aktorille. Fokuksessa on aktorin urakehitys ja mentorin ajatellaan olevan hierarkisesti korkeammalla kuin aktori ja vastaavan koko prosessista. (Juusela 2000, 16.) Oma oppiminen tai hyöty prosessista ei ole mentorille olennaista vaan pyrkimys on ensisijaisesti edistää aktorin urakehitystä (Viitala 2008, 367).

Eurooppalainen lähestymistapa taas tähtää kehittämään niin aktoria kuin mentoria. Mentorin tehtävä on auttaa aktoria kehittämään osaamistaan ja tunnistamaan omat vahvuutensa rohkaisemalla, innostamalla ja neuvolla ei niinkään ohjaamalla. Mentorin tulisi olla kokeneempi kuin aktori, mutta hierarkisesti he voivat olla samalla tasolla. Eurooppalaisessa lähestymistavassa vastuu prosessin kulusta ei ole ainoastaan mentorilla. Mentori tukee aktoria ja auttaa tätä optimoimaan itselleen parhaat toimintatavat ja ratkaisut, mutta aktorin asema on aktiivisempi ja oma-aloitteisempi kuin Pohjoisamerikkalaisessa. Tällä menetelmällä kumpikin osapuoli voi oppia. (Juusela 2000, 16) Suomessa käytetään pääasiallisesti Eurooppalaista lähestymistapaa (Viitala 2008, 366.) Tämä johtunee pohjoisamerikkalaisen lähestymistavan suppeudesta, eurooppalaisen tähdätessä kokonaisvaltaisempaan kasvuun eikä ainoastaan urakehitykseen (Puusa 2011, 65).

Ryhmämentorointi nimensä mukaisesti tarkoittaa mentorointiprosessia, jossa yksi mentor ja useampi aktori muodostavan mentorointiryhmän. E-mentorointi taas tapahtuu verkossa esim. sähköpostin välityksellä eikä kasvotusten tapaamisia ole välttämättä lainkaan. Mentoroinnin syvällisyyden voisi ajatella kärsivän verkkoympäristössä, mutta ajankäyttö tehostuu, kun mentorin ja aktorin yhteistä aikaa ei tarvitse löytää. (Puusa 2011, 73.)

5.3 Mentoroinnin määrittelyä

Mentorointi ovat terminä monelle täysin vieras, eikä se ehkä sovi suomenkieleen täydellisesti. Silti esim. *työelämäkummi* kuulostaa jo paljon lapsellisemmalta. Se ei mielestäni sovi käytettäväksi tässä tilanteessa ottaen huomioon, että kyseessä on alumnit

opiskelijoiden mentoreina, jotka mahdollisesti tarvitsevat mentorointia myös muissa kuin työelämään liittyvissä asioissa. Mentorointi termillä viitataan sisällöltään, toteutustavaltaan ja tarkoitukseltaan hyvinkin erilaiseen toimintaan. Sen vakiintumista vaikeuttaa, että eri tahot (esim. työnohjaaja tai valmentaja) kuvaa mentorointia hyvin eri tavoin. Sillä viitataan niin tutorointiin, perehdyttämiseen, neuvontaan, konsultointiin, oppilaanohjaukseen kuin tiedon jakamiseen. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 164-165.) Kyse on kuitenkin omanlaisesta menetelmästä, joka erottuu edellä mainituista monella tavalla.

Valmentaminen vs. Mentorointi:

Coaching eli valmentaminen on ohjaavaa, tiettyyn työtehtävään fokuoitua ja sitä yleensä johtaa esimies. Mentorointisuhde taas on vähemmän ohjaava ja fokus on laajempi ja avoimempi. Mentorin toiminta on myös suunnattu pidemmällä aikavälillä kuin valmentamisessa. Valmentaminen katsotaan liittyvän suorituskyvyn parantamiseen.

Tutorointi vs. mentorointi:

Vaikka mentorointi yleensä pitääkin sisällään tutorointia voidaan nämä kaksi termiä silti erottaa toisistaan. Tutorointi on oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi oppilaitoksessa. (Stone 2004, 20.) Mentoroinnissa tämä on yleensä vain yksi osa koko prosessia. Useimmiten mentorointi nähdään myös pidempänä prosessina kuin tutorointi (Miller 2002, 32.)

Työnohjaus vs. mentorointi:

Työnohjaus on niin ikään vain yksi mentoroinnin osa-alueista, jonka avulla autetaan yksilöä tai työyhteisöä ratkomaan ristiriitoja tai ongelmia (Juusela 2000, 20).

Roolimallina toiminen vs. Mentorointi

Mentorointisuhteessa voi tapauskohtaisesti olla kyse pitkälti siitä, että aktori pitää mentoriaan roolimallina omalle toiminnalleen ja näin kehittyä. Roolimallina tai esimerkkinä toimiminen kuitenkin yleensä tarkoittaa, että toinen kriittikittömästi matkii toista (Juusela 2004, 20), kun taas mentoroinnissa on kyse toisen tietojen ja taitojen soveltamisesta ja optimoinnista omien vahvuuksien ja intressien mukaisesti.

Beverly Kaye, *Career Systems Internationalin* perustaja ja toimitusjohtaja on määritellyt mentoroinnin ”aakkosina”. (Stone 2000, 1-2) Halusin kääntää tämän määritelmän suomeksi, mutta koska se ei käänny täysin samalla tavalla, tein siitä oman versioni. Alla Kayen versio lyhyesti ja omani suomeksi selityksineen.

M-E-N-T-O-R

M: model

E: Encouragement

N: Nurture

T: Teacher

O: Organization

R: Reality

M-E-N-T-O-R-I

M: Malli. Mentori toimii mallina aktorille.

E: Edistys. Mentori auttaa aktoria löytämään omat kykynsä ja vahvuutensa sekä kehittämään niitä jatkuvasti.

N: Neuvonanto. Mentori toimii opettajana ja valmentajana, jonka tehtävä on antaa rakentavaa palautetta aktorilleen.

T: Todellisuus. Mentorin vastuulla on auttaa aktoria ymmärtämään kuinka hänen työ tai kouluyhteisönsä toimii. Etenkin niiden asioiden osalta, joita ei löydy mistään manuaalisesta (hiljainen tieto). Lisäksi mentorin tulisi pitää aktorin jalat maassa ja auttaa tekemään realistisia suunnitelmia.

O: Omistautuminen. Mentori osoittaa olevansa omistautunut aktorin auttamiseen.

R: Rohkaisu. Mentori rohkaisee ottamaan riskejä ja astumaan oman mukavuusalueensa ulkopuolelle.

I: Innostus. Mentori innostaa ja inspiroi aktoria toimiessaan yllä olevien kohtien mukaisesti.

Ensisijaisesti mentorointi on menetelmänä kehittävä vuorovaikutussuhde; sarja prosesseja, jotka edistävät suhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. Mentorointi on kahden kauppa eli suhteen tulee olla luottamuksellinen ja perustua molempien kehitysmishaluun. Mentorin on omaksuttava huolehtiva rooli ja oltava valmis investoimaan aikaansa ja tietämystään lisätäkseen toisen ihmisen kasvua ja taitoja. (Juusela 2004, 15-16.) Mentoroinnin ydin on, ettei ohjaussuhde perustu valta-asemaeroon, kuten silloin kun ohjaajana on opettaja, jonka tehtävänä on myös arvostella opiskelijan suoritusta. Mentorin tehtävä ei ole toimia tuomarina joka hyväksyy tai hylkää tai arvioi hyväksi tai huonoksi. Oleellista on vuorovaikutussuhteen osapuolten luottamus, arvostus, avoimuus ja tasa-paino.

Yleensä mentoroinnissa ei ole aihepiirimäärittelyä, joka rajaisi ohjaajan eli mentorin toimintaa, vaan edetään aktorin eli ohjattavan tarpeiden mukaan. Esimerkiksi tilanteessa, jossa aktori aloittaa työtehtävässä, josta mentori on jäämässä eläkkeelle, ei tarkoitus ole ainoastaan opettaa kuinka mentori itse toimi tehtävässä, vaan kartoittaa aktorin vahvuuksia sekä auttaa kehittämään niitä ja soveltamaan niitä uudessa työtehtävässä. Eteläpelto & Onnismaan (Eteläpelto 2006) mukaan aktorin tehtävänä ja vapautena on keskusteluaihepiirien valinta ja siksi mentorille hyvä ajattelumalli on konstruktivistinen oppimiskäsitys, jonka mukaan oppimisessa ymmärrys muodostuu tiedon konstruointina oppijan omista lähtökohdista, aiemman ymmärryksen pohjalta. Mentorin valta perustuu siihen, että aktori hyväksyy mentorin auktoriteetukseen kokemuksen, näkemyksien ja asiantuntijuuden perusteella ja ymmärtäessään hyödyn, jonka voi niistä itse saada. Näin aktorilla on luonnollinen insentiivi jatkaa vuorovaikutussuhdetta. (Eteläpelto 2006, 168-169.)

Mentorille lähes ystävyysuhteen kaltainen sitoutuminen on sallittua, kun taas terapeutti tai nuoriso-ohjaaja yleensä välttää liian henkilökohtaista suhdetta. Luottamuksen rakentaminen mentorin ja aktorin välille voi kestää pitkään, joten mentorin vaihtuminen kesken prosessin on työlästä eikä kovin suositeltavaa. Luottamuksen syntymisen lisäksi ohjaussuhde ja roolit muotoutuvat toiminnassa. Mentori voi olla dominoiva, mutta toisissa mentorointisuhteissa taas aktori on mentoria keskeisempi. Vertailun vuoksi esim. coachingissa on selkeä työnjako; ohjaaja ohjaa ja kehittyjä kehittyä, kun taas mentoroinnissa on mentorillakin mahdollisuus kehittyä. Eteläpelto & Onnismaan mukaan aktorin saadessa itse valita mentorinsa, hän valitsee henkilön, jonka kokee auktoriteetukseen. Auktoriteettiaseman puuttuessa tai hävitessä mentorointisuhte muuttuu pakonomaiseksi eikä toimi enää kehittävänä vuorovaikutussuhteena. Usein organisaation aloittamat mentoroinnit voivat toimia huonosti, koska mentori-aktori parit on poimitu vapaaehtoisista eikä aktori välttämättä koe mentoriaan auktoriteetiksi. (Eteläpelto 2006, 170-171.)

Mentoroinnin on todettu edistävän aktorien kehittymistä esimerkiksi seuraavissa asioissa:

- Tietoisuus oman työn lähtökohdista ja taustaoletuksista sekä kriittisessä suhtautumisessa niihin
- Realistinen ammatillinen itsetuntemus
- Oman työtyylin löytyminen

- Henkilökohtaisen kehittymisperspektiivin hahmottuminen

5.4 Mentoroinnin strategiat

Eteläpelto & Onnismaan mukaan (Eteläpelto 2006) mentorien käyttämät ohjausstrategiat voidaan jakaa esim. seuraaviin neljään kategoriaan:

- Muutoksen johtaminen: pyrkimys johdatella aktori näkemään tilanteensa osana laajempaa kokonaisuutta tai teoreettista viitekehystä vasten
- Ajattelun avartaminen: pyrkimys saada aktori ajattelemaan pohdinnassaan olevia asioita uusista näkökulmista
- Ajattelun tai toiminnan ohjaaminen: pyrkimys saada aktori ajattelemaan tai toimimaan tietyllä, mentorin hyväksi katsomalla tavalla
- Ei tunnistettua ohjausstrategiaa. (Eteläpelto 2006, 180)

Eteläpelto & Onnismaan mukaan mentorien rooleja vuorovaikutussuhteessa voidaan tarkastella kolmella tasolla, jotka ovat aktorin mentorilla antama statusrooli, mentorille ominainen aktiivisuusrooli ja mentorin vuorovaikutussuhteessa soveltama toimintarooli. (Eteläpelto, 180.)

Statusrooli kuvaa aktorin asennetta suhteessa mentoriiin ja mentorin on vaikea vaikuttaa aktoriin. Statusrooleja voivat olla esim:

- Auktoriteetti: aktori arvostaa ja kunnioittaa mentoria ihmisenä hänen persoonansa, asiantuntemuksena tai kokemuksensa ansioista. Aktori kokee mentorilla olevan itseensä nähden arvovaltaa
- Roolimalli: mentorilla on kokemusta alasta tai tehtävästä, jossa aktori toimii tai mentori on samassa elämäntilanteessa kuin aktori
- Asiantuntija: aktori kokee mentorin omaavan asiantuntemusta, josta on hyötyä aktorin pohdintoihin tai tilanteeseen. (Eteläpelto 2006, 180-181.)

Mentorin roolit aktiivisuuden mukaan:

- Aloitteentekijä: mentori toimii aloitteentekijänä keskustelunaiheiden valinnassa ja keskustelun suuntaamisessa, tuo oma-aloitteisesti esille näkemyksiä ja rat-

kaisuehdotuksia ja vaikuttaa aktiivisesti aktorin teeman laajuuteen rajaamalla tai laajentamalla sitä

- Herättelijä: mentori ei tuo keskusteluun uusia aiheita, mutta nostaa keskusteluun aktiivisesti uusia tarkastelunäkökulmia, ideoita tai herätteitä aktorin pohdiskeltavaksi
- Peilaaja: Mentori antaa aktorin toimia aloitteellisesti dialogissa ja reagoi vastaus sitten. Hän pyrkii avartamaan aktorin ajattelua tuomalla keskusteluihin omiin kokemuksiinsa perustuvia esimerkkejä
- Jutustelija: mentorin ja aktorin väliset keskustelut lainehtivat vapaasti molemmin puoleisena jutusteluna aiheesta kuin aiheesta. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 181.)

Toimintarooleja ovat mm:

- Puolestapuhuja
- Valmentaja
- Neuvoja
- Kasvattaja
- Kriittinen ajatusten testaaja
- Palautteenantaja
- Kannustava kuuntelija

Eteläpelto & Onnismaa painottaa (Eteläpelto, 2006) ohjausstrategian käytön ja oman toiminnan reflektoinnin oleellisuutta mentorointiprosessissa. Niiden avulla hän pystyy optimoimaan toimintatapansa ja roolinsa aktorin tilanteeseen, aktorityyppiin sekä aktorin avoimuuteen ja toiveisiin. Siitä huolimatta mentorin tulisi toimia omana itsenään, omia vahvuuksiaan hyödyntäen. Hämeen ammattikorkeakoulun tutkimuksessa aktorit sitoutuivat vuorovaikutussuhteeseen ensisijaisesti teeman kautta, eivät niinkään henkilösuhteen. Tämä edellytti molemmin puoleista syytä vuorovaikutukseen.

5.5 Aktori

Aktiivisuus ja itseohjautuvuus mentoroinnissa on oleellista prosessiin hedelmällisyyden kannalta. Aktorit voidaan jakaa aktiivisuutensa mukaan neljään tyyppiin: proaktiiviseen, interaktiiviseen, reaktiiviseen ja passiiviseen. (Eteläpelto 2006, 177.)

- Proaktiivinen aktori asettaa korkeat tavoitteet mentoroinnin hyödyntämiselle. Hänen toimintansa on määrätietoista, suunnitelmallista ja ennakoivaa ja hän pyrkii aktiivisesti refleктоimaan kokemuksiinsa ja käsityksiään. Mentorointitapaamisten välisen ajan hän käyttää keskusteluissa esiin nousseiden asioiden ja ajatusten pohdintaan.
- Interaktiivinen aktori taas tuo uusia aiheita aktiivisesti keskusteluun, muttei kuitenkaan ole yhtä määrätietoinen mentoroinnin hyödyn optimoinnissa kuin proaktiivinen aktori. Mentorilla on enemmän vaikutusvaltaa mentoroinnin kulun suhteen. Interaktiivinen aktori on mentorin avustuksella valmis aktiivisesti refleктоimaan kokemuksiinsa ja käsityksiään sekä pyrkii uudistumaan niiden pohjalta. Kuten proaktiivinen aktori hän pohtii esiin nousseita ajatuksia mentorointitapaamisten välisenä aikana.
- Reaktiivinen aktori toimii usein mentorin aloitteesta. Oma-aloitteisuus on vähäistä eikä omia suunnitelmia, ideoita tai tavoitteita ole välttämättä lainkaan. Reflektionia ei tapahdu ellei sitä pyydetä.
- Passiivinen aktori osallistuu mentorointikeskusteluun, mutta ei panosta sen tuloksellisuuteen. Hän ei anna mentorille mahdollisuutta ohjata keskustelua, mutta ei tee sitä itsekään. (Eteläpelto 2007, 177-178.)

5.6 Mentorointiprosessi

Mentorointia voidaan kuvailla prosessina, jossa on kolme vaihetta. Liisa Nakari (Nakari 1996) on kuvannut prosessia yksinkertaisella mallilla, jossa on kolme vaihetta: valmistelu, toteuttaminen ja seuranta. (Nakari 1996, 17)

Valmistelu	Toteuttaminen	Seuranta
<ul style="list-style-type: none"> • Kehittämistarpeiden määrittely • Mentoreiden ja aktoreiden valinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentori-aktori parien muodostaminen • Mentoreiden ja aktoreiden orientoituminen • Mentorointisuunnitelman ja –sopimuksen laadinta • Mentorointitapaamiset 	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnan arviointi • Raportointi

Kuvio 2: Mentorointiprosessi Liisa Nakarin mukaan (Nakari 1996, 17)

Valmisteluvaiheessa kartoitetaan toiveet ja tavoitteet mentoroinnin suhteen sekä määritellään aktorin kehittämistarpeet. Yrityksissä valmisteluun osallistuu useimmiten esimies ja ylin johto, jolloin kehittämistarpeet edustavat koko organisaation tavoitteita ja toimintaa. (Nakari 1996, 17-18) Korkeakoulussa valmisteluun voi aktorin ja mentorin lisäksi osallistua esim. tutor-opettaja tai opinto-ohjaaja. Toteutusvaiheessa muodostetaan mentori-aktori parit, orientoidutaan prosessiin sekä laaditaan mentorointisuunnitelma ja –sopimus. Aktori saa useimmiten vaikuttaa mentorinsa valintaan. Orientoituminen tapahtuu laatimalla yhteiset pelisäännöt. Mentorin tulisi perehtyä aktorin elämäntilanteeseen ja urasuunnitelmiin ja aktorin tuoda syvällisemmin esille omia tavoitteitaan ja toiveitaan, joiden pohjalta laaditaan mentorointisopimus. Sopimus voidaan tehdä suullisesti, mutta kirjallinen sopimus on virallisempi ja sillä voidaan välttää väärinkäsityksiä. (Nakari 1996, 18-19). Toteutusvaiheen olennaisin osa on kahdenkeskiset mentorointitapaamiset, joissa itse mentorointi tapahtuu. Tapaamiset muodostuvat avoimesta keskustelusta, joka on kuitenkin strukturoitua ja tarkoituksenmukaista. Tapaamisia on yleensä kerran kuussa ja ne ovat pituudeltaan n. 2-3 tunnin mittaisia. Olisi suotavaa, että aktori ja mentori tapaisivat aluksi tiheästi, jotta heille muodostuisi luottamuksellinen suhde ja prosessi käynnistyisi. Keskusteluissa fokus on aktorin tavoitteissa, joita mentorin tehtävä on tukea. (Nakari 1996, 19.) Mentorointi voi kestää puolesta vuodesta jopa kymmeneen vuoteen. Kuutta kuukautta pidetään minimiaikana mentorisuhteen kestolle, mutta usein virallisen jakson jälkeen mentoripari jatkaa mentorointia kahden kesken. (Eteläpelto 2006, 171) Hämeen ammattikorkeakoulun mentorointiprosessissa joidenkin aktorien kohdalla vuorovaikutussuhteiden kehittyminen ja eräiden aktorien urapohdintaprosessi olisivat onnistuneet paremmin, jos mentorointia olisi jatkettu pidempään. (Eteläpelto 2006, 185.) Tutkimuksen mentoroinnissa ohjaussuhteen kehittyminen kuuluu mentoroinnin vuorovaikutussuhteen kehittymismallin lähentymis- eli initalivaiheeseen, jonka kesto voi olla jopa vuoden mittainen. Sinä aikana yleensä vasta tutustutaan toiseen osapuoleen ja varsinaista hyötyä mentoroinnista saadaan vasta kehitysvaiheessa, joka voi kestää useita vuosia (Stone 2004, 17-18).

Mentorointiprosessin seurantavaiheessa mentoroinnin tuloksia arvioidaan ja päätetään jatkotoimenpiteiden tarpeesta. Mentorointisopimukseen kuuluu myös kirjata kenelle, miten ja milloin tuloksista raportoidaan prosessin aikana ja sen päättyessä. Lopuksi on hyvä kerätä palaute niin aktorilta kuin mentorilta, mentorointiprosessien kehittämisen avuksi. (Nakari 1996, 20.)

5.7 Mentorointi korkeakoulussa

Mentoroinnin suosio on kasvussa yrityksissä, mutta korkeakoulutukin ovat alkaneet käyttää sitä erilaisten hankkeiden ja prosessien tukena. Mentoroinnin suunnittelun avuksi kulttuurituotannon koulutusohjelmassa otin tapauksen mentoroinnin toteutuksesta Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK) Anneli Eteläpellon ja Jussi Onnismaan kirjasta *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (Eteläpelto 2006). Vuosina 2002-2003 HAMK:in tuotantotalouden koulutusohjelmassa toteutettu mentorointiprosessi oli suunnattu aikuisopiskelijoille ja siihen kohdistettiin fenomenograafinen tapaustutkimus, jonka tutkimusaineiston muodostivat osallistujien haastattelut ja aktorien kirjalliset tuotokset. Lisäksi erityishuomiota saivat ohjattavien ammatillinen kehitys, aktorien ja mentorien roolit, strategiat sekä aktori-mentoriparin vuorovaikutussuhde. Prosessin kulusta ja tuloksista saa mielestäni hyvän kuvan mentoroinnin kannattavuudesta oppilaitoksessa sekä konkreettisia ideoita sen toteutustapoihin.

Osallistuvia opiskelijoita oli 25 ja mentoreita kuusi kokenutta aikuiskouluttajaa ja yksi henkilöstökouluttaja. Aktorit saivat mentorin lisäksi myös valita itse mentoroinnin teeman. Niitä olivat mm. oman uratulevaisuuden pohdinta, ammatillinen kasvu ja oman työn kehittämishanke. Teemat oli rajattu koskemaan uraa, joten ainoastaan opintoihin liittyviä aihepiirejä ei ollut. (Eteläpelto 2006, 172-173.)

Osallistuminen mentorointiprosessiin tehtiin motivoivaksi opintopisteillä ja arviointi tapahtui opiskelijan kirjallisten tuotosten pohjalta mentorin vaikuttaessa arvosanaan vain vähän. Kirjallisten tuotosten lisäksi aktorilta edellytettiin läsnäoloa yhteisiin tilaisuuksiin sekä perehtymistä mentoroinnin teoriaan. Mentorointi voi tarjota niin asiantuntijuutta, täsmäopetusta, keskustelukumppanuutta kuin kokemuksen kautta karttunutta hiljaista tietoa. Aktorin elämään voidaan vaikuttaa merkittävästi ja pitkäkestoisesti. Tästä johtuneen, monien aktorien tyytyväisyys prosessiin. Osallistujat suosittelivat mentorointia muillekin ja toivoivat löytävänsä itselleen mentorin myös tulevaisuudessa. (Eteläpelto 2006, 173.)

Aktorin kokivat saaneensa tukea ammatillisen kehittymisen lisäksi jaksamiseen, työtyytyväisyyteen, kriisistä selviämiseen, stressin ja turhautumisen vähentämiseen, myönteisyyteen, voimaantumiseen, eheytymiseen, urakehitykseen ja uratulevaisuuden jäsentymiseen. Mentorointi lisäksi uudisti aktorien näkemyksiä esimerkiksi työstään ja työympäristöstään sekä muutti suhtautumista työyhteisön jäseniin. Aktorit kertoivat ymmärtävänsä oman toimintansa vaikutukset työyhteisöönsä paremmin sekä kokevat

olevansa motivoituneempia jatkuvaan kehittymiseen sekä haluavansa kuunnella ja olla avoimempia vuorovaikutussuhteissa. (Eteläpelto 2006, 173-174.) Monet aktorit kokivat eheytyneensä ja saaneensa tasapainoa oman itsensä, omien haaveidensa, työn ja ympäristön välille sekä ymmärtävänsä paremmin omien kykyuskomustensa ja haaveiden suhteen. Aktorit saivat apua oman ammatti-identiteetin kehittämisessä sekä työn ja itsensä välisen tasapainon löytämisessä. Osa kertoi stressin ja turhautumisen vähentyneen sekä työssä jaksamisen ja sopeutumiskyvyn parantuneen, kun taas toiset kertoivat turhautuvansa hieman enemmän. Aktorien yleinen voimaantuminen ilmeni itsevarmuuden lisääntymisenä, luottamuksen kohentumisena omia kykyjä kohtaan sekä työn ja muutoksen hallinnan tunteen voimistumisena. Jotkut kertoivat myös saaneensa lisää rohkeutta omien ajatusten esittämiseen sekä kokevansa vastuunoton ja omatoimisuuden lisääntyneen. Kaikenkaikkiaan positiivisia tuloksia oli paljon enemmän kuin negatiivisia. (Eteläpelto 2006, 174-175.)

6 Kartoituksen viitekehys

Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittäminen on osa Metropolian Kulttuurituotannon koulutusohjelman kehittämisprosessia, jossa pyritään parantamaan opetuksen laatua, koulutusohjelman verkostoja sekä markkinointia. Valmis opinnäytetyöni on siis pieni, mutta oleellinen osa isompaa kokonaisuutta. Tämän aiheen kartoittamiseen innosti sen käytännönläheisyys ja kosketuspinta oman elämäni kanssa. Puolen vuoden päästä olen itsekin alumni ja toivon voivani ylläpitää helposti yhteyksiä kouluun ja olla mukana toiminnassa, joka auttaa kulttuurituottajia etenemään urallaan ja verkostoitumaan niin koulussa kuin kentällä. Toikko & Rantasen (Toikko & Rantanen 2009) mukaan lähtökohtaisesti kehittämishanketta pitäisi toteuttaa ne ihmiset, joiden elämään kehittämistoiminta liittyy, sillä käyttäjien ja toimijoiden osallistumisen on todettu olevan keskeinen tekijä kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta. Tässä tapauksessa voidaan puhua myös *empaattisesta kehittämisestä*, jossa alumnitoimintaan potentiaalisesti osallistuvilta kerätään tietoa, jonka avulla kehittämisprosessia voidaan ohjata paremmin vastaamaan heidän tarpeitaan ja tavoitteitaan. (Toikko 2009, 95-96). Koen myös, että opiskelijoiden juhlat ja muu vapaa-ajalla järjestettävä toiminta kaipaavat parempaa organisointia ja säännöllisyyttä, koska juuri tällaiset rennot tapahtumat voivat luoda pohjan verkostoitumiselle ja hyvälle kouluhengelle sekä voivat saada alumnit osallistumaan toimintaan jo pelkistä nostalgiasyistä.

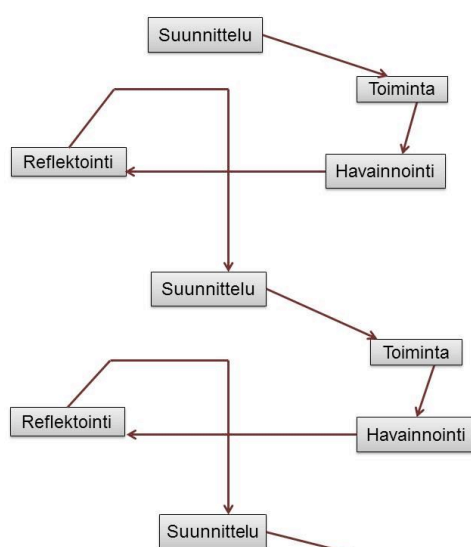
Teoreettinen viitekehyseni koostuu mentoroinnin teorioista, ajatuksista alumnitoiminnan toteuttamismuodoista ja kehitysmahdollisuuksista. Konkreettisten ja toteuttamiskelpoisten ideoiden löytämiseksi pidin aivoriihen ja World Café aivoriihen sekä kulttuurituotannon opiskelijoille, että kolmen eri yliopiston opiskelijoille. Lisäksi toteutin kyselyn, joka on suunnattu kulttuurituotannon alumneille ja jonka tarkoitus on kartoittaa alumnitoiminnan tämänhetkistä kysyntää työelämäään siirtyneiden kulttuurituottajien keskuudessa.

Lähdin liikkeelle ennen kesälomaa kirjoittamalla auki kulttuurituotannon koulutusohjelman opettajien aivoriihen tuloksena syntyneen ajatuskartan, jossa oltiin ideoidu alumnitoiminnan mahdollisuuksia. Kesälomalla 16 heinäkuuta pidin kotonani aivoriihen kuudelle opiskelijalle, jotka opiskelevat Aalto Yliopiston kauppakorkeakoulussa (Helsingin ja Mikkelin kampus), Aalto Yliopiston arkkitehtuurin osastolla, Vaasan kauppakorkeakoulussa sekä Tukholman Kulturamassa. Aivoriihessä keräsin tietoa muiden koulujen alumnitoiminnasta. Elokuussa laadin Survey Monkey (www.surveymonkey.com) kyselyalustalle alumnikyselyn, johon keräsin vastauksia kaikilta, jotka kuuluvat Kulttuurituotannon alumnit Facebook ryhmään eli otanta oli kyselyn julkistamispäivänä 134 henkilöä. Potentiaalisten vastaajien määrä kasvoi 144:n Facebook-ryhmän uusien jäsenten myötä. Kuukauden aikana vastauksia oli tullut 25 ja seuraavan kuukauden aikana 19 lisää eli yhteensä 44 vastausta, joka on n. 30 % otannasta. Osasin varautua pieneen vastaajaprosenttiin, joten kyselyn lisäksi pidin aivoriihen 12 koulumme opiskelijalle Worldcafé menetelmällä syyskuussa.

Opinnäytetyöni on luonteeltaan laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on kehittää alumnitoimintaa, johon alumneilla ja opiskelijoilla on matala kynnys osallistua, ja josta he kokevat hyötyvänsä. Vaikka tarkastelenkin aihetta kulttuurituotannon koulutusohjelman näkökulmasta, koen että opinnäytetyöni on hyödynnettävissä myös muiden koulutusohjelmien alumnitoiminnan kehittämisessä. Kyseessä on kartoitus, jossa aineisto on kerätty kyselyllä ja haastattelemalla sekä strukturoidusti tiettyä aivoriihen menetelmää soveltaen, että vapaammin päivällispöydän ääressä. Tavoitteeni oli löytää konkreettisia toimintamuotoja alumnitoiminnalle, jotka vastaavat opiskelijoiden ja alumniin tarvetta eivätkä ainoastaan näyttäisi hyvältä opetussuunnitelmalta. Valmis opinnäytetyöni siis toimisi pohjakartoituksena Metropolian alumnitoiminnan kehittämishankkeelle seuraaville vaiheille.

Toikko ja Rantasen (Toikko 2009) mukaan kehittämisprosessi voidaan nähdä toimintatutkimuksena, joka etenee jatkuvana syklinä tai spiraalimaisesti (Kuvio 3) Toimintatut-

kimuksen alkua, eli perusteluvaihetta seuraavat organisointi, toteutus ja viimeisenä arvioidaan tehtyjä asioita. Tämän jälkeen spiraali jatkaa kierteistä kulkuaan ja arviointia seuraa jälleen uusi perusteluvaihe, organisointi, toteutus ja arviointi. Spiraalin uusi kierros ei siis ole erillinen tapahtuma, vaan jatkumoa edelliselle kierrokselle. Se muodostuu edellisen pohjalta ja täydentää sitä ja puolestaan toimii lähtökohtana seuraavalle kierrokselle. Toikon ja Rantasen (Toikko, 2009 66-67) mukaan spiraalin viimeisessä eli reflektio- eli arviointivaiheessa tapahtuu kehittymistä ja siksi sitä vaihetta kutsutaankin solmukohdaksi. Juuri ennen seuraavaa kierrosta on tehtyjen asioiden arvioinnin sekä tulevan suunnittelun aika, sillä vaikka kierros on tehty loppuun, ei prosessi ole vielä valmis. (Toikko 2009, 67).



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko 2009, 67)

Opinnäytetyöni on spiraalimaisen toimintatutkimuksen ensimmäinen kierros, joka toimii pohjana seuraavalle kierrokselle eli varsinaiselle alumnitoiminnan kehittämiseksi. Sen aikana tavoitteena on kartoittaa kysyntää ja toiveita, jotta tulevaisuudessa järjestettävä toiminta olisi mielekästä ja hedelmällistä.

7 Menetelmät

Päätin jo varhaisessa vaiheessa, että opinnäytetyöni tiedonhakuun tulen tarvitsemaan ainakin yhden kyselyn, saadakseni käsityksen alumnitoiminnan kysynnästä. Siinä missä konkreettiset luvut, jotka kertovat innokkaiden alumnien määrästä ovat hyödyllisiä, on vähintään yhtä tärkeitä antaa mielikuvituksen lentää ja puheen rönnyillä alumnitoimintaa ideoidessa. Harkitsin kahdenkeskeisiä strukturoituja haastatteluja muiden kou-

lujen opiskelijoiden kanssa. Olisin etukäteen suunnitellut tarkan haastattelurungon, jota olisin käyttänyt kaikkien haastateltavien kanssa ja saanut näin helposti puhtaaksi kirjoitettavia ideoita. Päätin kuitenkin, että strukturoitu haastattelu on liian jäykkä menetelmä aiheeseeni, joka kaipaa enemmänkin suuren määrän pieniä ideanpoikasia kuin muutamana tarkkaan harkitun ehdotuksen. Kahdenkeskisessä haastattelussa haastateltava on paineen alla eikä välttämättä sano kaikkia hullultakin tuntuja ajatuksia ääneen (Ojasalo 2009, 41) ja siksi päädyin aivoriiheen ja *World café* menetelmään.

7.1 Kysely

Kysely on yksi eniten käytetyistä tiedonkeruunmenetelmistä. Syitä suosioon ovat kyselyn soveltuvuus laajan tutkimusaineiston keräämiseen, nopeus ja tehokkuus. Kysely tuottaa useimmiten paljon numeroihin perustuvia tuloksia, joita voidaan käsitellä tilastollisesti esim. valmiilla ohjelmistolla kuten Excel. Heikkouksina pidetään tulosten pinnallisuutta sekä huonoa yleistettävyyttä. Vakiotulkinnan mukaan kvantitatiivisilla menetelmillä saadaan pinnalista mutta luotettavaa tietoa ja kvalitatiivisilla menetelmillä syvälistä, mutta huonosti yleistettävää tietoa. (Golafshani 2003, 597). Emme voi esimerkiksi tietää, kuinka perehtyneitä vastaajat ovat alumnitoimintaan tai ylipäättään kiinnostaako aihe heitä. Ojasalo, Moilanen & Ritalahden mukaan kysely sopii parhaiten tilanteeseen, jossa tutkittava aihe on tuttu, mutta halutaan varmistua sen paikkansapitävyydestä. Tämän opinnäytetyö aiheen valitessa minä ja ohjaava opettajani tiesimme suurin piirtein mitä asioita alumnitoiminta voisi pitää sisällään ja että monet varmasti pitävät sitä hyödyllisenä toimintana. Kyselyn avulla tämä tuntuma voidaan ainakin jossain määrin todentaa. Kysely sopii kehittämisprosessin saavutettujen tulosten arviointiin sekä lähtötilanteen selvittämiseen kuten tässä tapauksessa. Se voidaan toteuttaa paperisella tai sähköisellä lomakkeella tai puhelimitse haastatteleamalla ja täyttämällä lomake vastaajan puolesta. (Ojasalo 2009, 41).

Kyselyä tehdessä on aluksi suunniteltava tarkkaan, mitä tietoa tarvitaan sekä millä tavalla vastauksia tullaan analysoimaan. Kysymyksiä laatiessa tulee huolehtia niiden yksiselitteisyydestä sekä pohjata ne olemassa olevaan tietoperustaan. Ilman aiempaa tietoa aiheesta on kysymyksen asettelu vaikeaa tai mahdotonta ja tulosten reliabiliteetti pienenee (Ojasalo 2010, 109). Kysymysten tulee olla selkeitä, jotta niihin vastaaminen käy helposti. Tämän lisäksi on olennaista määrittää perusjoukko ja otos, jotta tuloksien pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä. (Ojasalo 2009, 41)

Kyselyn toteutin sähköiseen muotoon *Survey monkey* (www.surveymonkey.com) kyselysivustolle. Sen tavoitteena oli kartoittaa alumniin yleinen kiinnostus alumnitoimintaa kohtaan sekä selvittää minkälaiselle toiminnalle olisi kysyntää. Asetettujen vaihtoehtojen lisäksi tarjolla oli kenttiä vapaalle ideoinnille. Kysely jaettiin kulttuurituotannon yliopettajan Katri Halosen toimesta Metropolian kulttuurituotannon alumneille heidän omalla Facebook-sivullaan. Kahden viikon aikana 134 henkilön alumniryhmästä 24 oli vastannut, jonka jälkeen kysely julkaistiin uudestaan. Tästä viikko eteenpäin oli vastauksia tullut 11 lisää. Saadakseni nopeasti lisää vastauksia päätin käydä läpi alumniin Facebook-ryhmän jäseniä ja listata sieltä kaikki ihmiset, jotka tunnen henkilökohtaisesti. Näille 11 henkilölle lähetin yksityisviestin. Kun viestin lähettämisestä oli kulunut 5 minuuttia, puolet heistä oli vastannut. Päällimmäisenä syynä tähän oletettavasti se, että he ovat ystäviäni ja haluavat olla avuksi, mutta osan heistä tunnen vain suurin piirtein nimeltä ja heiltäkin tuli lisäksi perään viestejä, joissa toivoteltiin onnea opinnäytetyön valmistumiseen. Pohdin tätä lähinnä siksi, että olisiko Facebookin-alumniryhmän vastausinnostus ollut alun perin parempi, jos olisin itse julkaissut kyselylinkin esim. otsikolla ”vastaa ja vaikuta sinulle järjestettävään toimintaan ja Emman valmistumiseen”. Jokainen heistä kun on itse istunut samassa tilanteessa ennen valmistumistaan ja halua antaa voi siksi olla vahvempi insentiivi vastata kyselyyn kuin alumnitoiminnan kehittäminen. Oletan kuitenkin, että nähdessään kyselyn vastaajat myös miettivät vastauksiinsa, vaikka lähtökohtaisesti olisivat avanneet kyselyn vain auttaakseen minua. Katri Halonen julkaisi kyselyn sivulla alun perin sen takia, ettei minulla ole opiskelijana vielä pääsyä alumniryhmän sivulle.

7.2 Aivoriihi

Aivoriihi on ryhmätyömenetelmä, jota usein käytetään niin teoreettisten kuin käytännön ongelmien ratkomiseen. Sen lähtökohtana on tilanne tai kysymys, johon halutaan löytää ratkaisu monista erilaisista vaihtoehdoista. Aivoriihtä toteuttaessa tärkeää on aluksi määritellä koko ryhmälle mitä on tarkoitus ratkaista, millä keinoilla sekä tehdään selväksi, ettei huonoja ideoita tässä vaiheessa ole olemassa. Tarkoitus on antaa ajatuksen lentää ja vasta lopuksi arvioida niitä. Usein aivoriiehen kuuluu, että jakaudutaan pienempiin ryhmiin tai työskennellään aluksi itsekseen ja lopuksi kokoonnutaan kertomaan syntyneet ajatukset koko ryhmälle ja tästä edetään esimerkiksi äänestämällä, ryhmittelemällä tai hiomalla ideoita paremmiksi. Erilaisten ajatusten kirjaamiseen voi käyttää suuria papereita ja esimerkiksi post-it lappuja, joita on helppo siirrellä myö-

hemmin tai poistaa kokonaan. (Kauppinen, Nummi, Savola & Hänninen 2000, 213 – 216).

Luovassa ongelmanratkaisussa edellytyksenä on avoin ja positiivinen ilmapiiri ja sen takaamiseksi voidaan käyttää erilaisia luovia ongelmanratkaisun menetelmiä. Niiden avulla pyritään, oikeanlaisen ilmapiirin ylläpitämisen lisäksi, tuottamaan uusia näkökulmia, uusia ideoita ja uusia ratkaisua erilaisiin kehittämishankkeisiin. Innovaatioita tuottaessa esim. aivoriihen fasilitaattorin on myös hyvä tiedostaa, että vuorovaikutteinen johtamistapa vaikuttaa myönteisesti innovatiivisuuteen. Toisin sanoen ideoille annetaan tilaa, kaikkia osallistujia kohdellaan tasa-arvoisesti ja osallistujia innostetaan. Aivoriihi, jossa ideoita tuotetaan ryhmässä, on yksi luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmistä. Siinä yleensä 6-12 hengen ryhmä pyrkii fasilitaattorin johdolla ideoimaan uusia näkökulmia tai ratkaisuja nimettyyn ongelmaan. Aivoriihen esivaiheessa asetetaan tavoite, jonka jälkeen lämmittelyvaiheessa rentoudutaan ja pyritään luomaan vapaa ilmapiiri keskustelulle. Tavoitteena on vapautua ennakkoluuloista ja mieltä rajoittavista tekijöistä sekä huolehtia, että kaikki osallistujat ovat tietoisia aivoriihen toimintaperiaatteesta. Lämmittelyvaiheesta siirrytään ideointivaiheeseen, jossa ideoita ei tarvitse perustella eikä niitä niin ikään saa vielä arvioida. Aivoriihen fasilitaattori toimii ikään kuin sihteerinä ja kirjaa ylös ideoita sekä herättelee keskustelua uudelleen, mikäli ideoiden tuottaminen hidastuu. Aivoriihen valintavaiheessa on lupa tarkastella ideoita kriittisesti, mutta useimmiten fasilitaattorin ohjeiden mukaisesti esim. siten, että jokainen käy vuorollaan merkitsemässä mielestään kolme parasta ideaa plus-merkillä. Tätä menetelmää kutsutaankin 3+ -tekniikaksi.

Aivoriihtä järjestäessä on syytä ottaa huomioon ryhmän koko sillä pienessä ryhmässä vaieltavaimmat ihmiset eivät ehkä uskalla tuoda ideoitaan esille, mutta toisaalta suuressa ryhmässä on vielä helpompi pysyä sivussa. Suuren ryhmän etu on, että saadaan enemmän ideoita ja ideoilla puolestaan on enemmän kyseenalaistajia. Ryhmän koon lisäksi fasilitaattorin rooli on keskeinen aivoriihen onnistumisen kannalta. Hänen vastuullaan on, että aivoriihi etenee toimintaperiaatteen mukaisesti. Hallittavia asioita ovat esim. ajankäyttö, ideoiden arviointi oikeassa vaiheessa sekä prosessin kiihdyttäminen tarvittaessa.

Aivoriihen perussäännöt:

- Älä arvioi tai tuomitse ideoita
- Kannusta villien ja liioiteltujen ideoiden keksimistä

- Määrä on tärkeämpää kuin laatu
- Kehitä muiden ideoita
- Jokainen osallistuja ja jokainen idea on yhtä arvokas

(Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 145-146)

Kutsuin koolle kuusi ihmistä kotiini aivoriihi-iltaan, jotta tunnelma olisi mahdollisimman rento ja sen myötä syntyisi hedelmällisiä ideoita. Kirjoitin suurelle taululle avainsanoja, joiden toivon herättävän keskustelua. Avainsanoja olivat: alumnitoiminta, mentorointi, tutorointi, työelämäkummi, yhteisöllisyys, verkostoituminen ja alumniportaali. Illan edessä ohjasin keskustelua välihuomioilla ja uusilla kysymyksillä.

Aivoriiheen valitsin opiskelijoita, joista 4 tällä hetkellä opiskelee korkeakoulussa, yksi on kauppatieteiden maisteri ja yksi on opiskellut Tukholman Kulturamassa. Halusin Tukholmassa opistotasolla opiskelleen mukaan, koska uskoin hänellä olevan joissain määrin objektiivisia mielipiteitä Suomen korkeakoulujen alumnitoiminnasta. Toisaalta halusin kuulla myös Suomen ulkopuolella toimivan koulun alumnitoiminnasta.

Osallistujien opiskelupaikka ja ikä:

Vaasan Kaupparkeakoulu, 22v.

Aalto: Kaupparkeakoulu, 22v.

Aalto: Kaupparkeakoulu (Mikkelin ja Helsingin kampus) 29v.

Aalto: Kaupparkeakoulu (Mikkelin ja Helsingin kampus) ja Helsingin Yliopiston taidehistorian laitos, 24v.

Stockholm Kulturama, 23v.

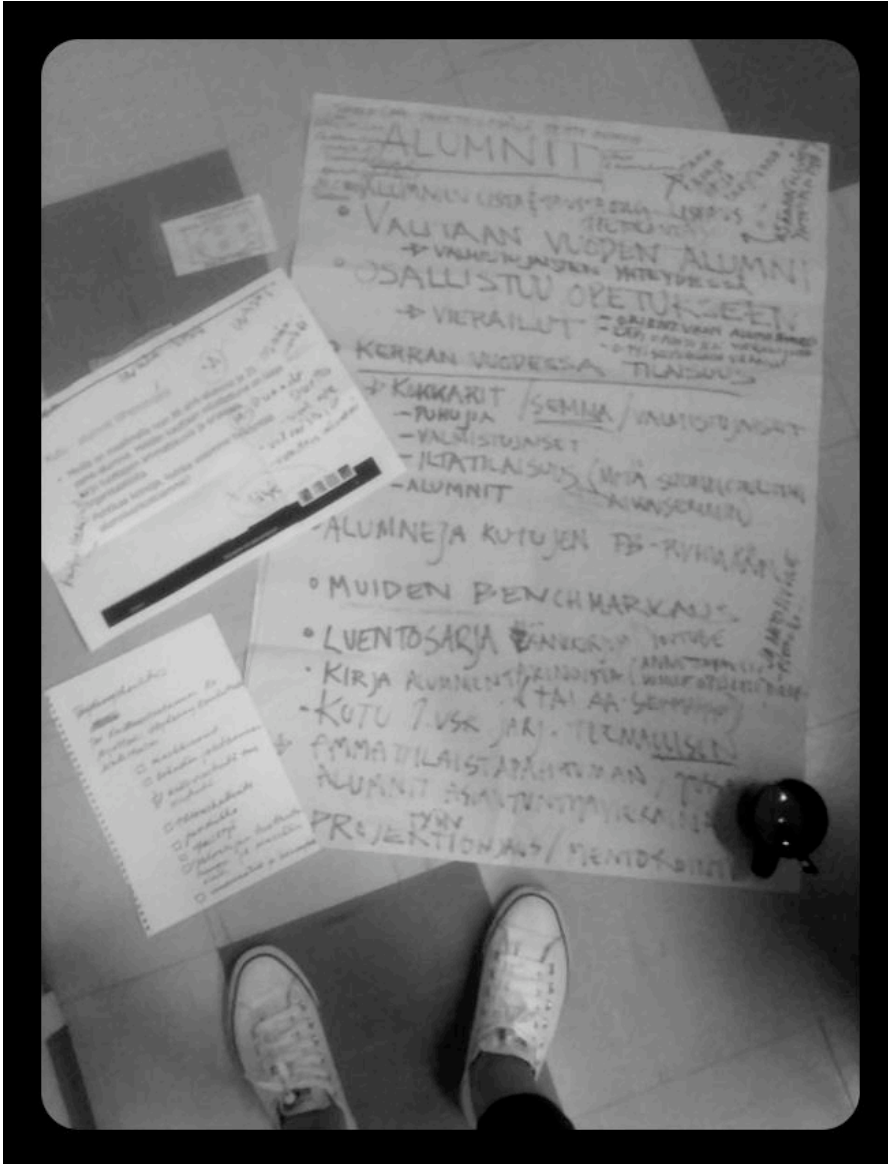
Aalto: Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu, arkkitehtuurin osasto, 24v.

Kokoonnuimme luonani 16 heinäkuuta 2012 illallisen merkeissä. Aluksi kerroin osallistujille opinnäytetyöni aiheesta ja tavoitteista sekä kävimme läpi mitä haluamme saada illan aikana aikaiseksi. Tavoitteena on löytää konkreettisia ideoita siihen miten ja minkälaisista alumnitoimintaa olisi hyvä tulevaisuudessa organisoida.

Johdin keskustelua kertomalla koulustamme, kysymällä muilta heidän koulujen menettelmistään ja kirjaamalla kaiken oleellisen paperille. Osallistuneille esitettyjä kysymyksiä olivat mm: *Onko koulussasi alumnitoimintaa?*, *Oletko itse osallistunut alumnitoimintaan?*, *Miten alumnitoiminnasta tiedotetaan?* sekä *Millainen maine koulusi alumnitoiminnalla on?* Keskustelu sai edetä melko vapaasti, mutta kaikkien oli vastattava vähintään

edellä mainittuihin kysymyksiin. Näiden vastauksen lisäksi osallistajat olivat kuitenkin myös innokkaita ideoimaan kulttuurituotannon koulutusohjelmalle alumnitoimintaa. Illan päätteeksi tehtiin yhdessä yhteenvedoksi ajatuskartta, jossa näkyy tärkeimpänä pidetyt kehityskohteet, parannusehdotukset sekä konkreettiset ideat alumnitoiminnan eri muodoille.

Toukokuussa 2012 järjestettiin myös Metropolian Kulttuurituotannon opettajille World Cafe osana aivoriitä, jossa he ideoivat alumnitoiminnan potentiaalisia toimintamuotoja. World Cafen tuloksena syntyi A2 kokoiselle paperille lista ideoita. Keskeisimpinä ajatuksina opettajilla olivat alumnien osallistuminen opetukseen, alumnitapaamiset, vuoden alumnin valitseminen valmistujaisten yhteydessä, tilaisuudet kuten kokkarit ja seminaarit, alumnien osallistuminen alumnikirjan tekemiseen, muiden koulujen alumnitoiminnan benchmarkkaus eli esikuva-arviointi sekä alumnin toimiminen opiskelijan mentorina. Opettajien World Cafen tulokset toimivat pohjana alumnikyselylle, aivoriihelle sekä opiskelijoille järjestettävälle World Caféelle.



Opettajien World Cafen tuloksia

7.3 World Cafe

World Café metodi on yksinkertainen, tehokas ja joustava tapa järjestää aivoriihi erityisesti isolle joukolle. Metodi on helposti muokattavissa erilaisiin tarpeisiin, mutta perustana on aina seuraavat piirteet:

1. Järjestely: tila jossa World Café pidetään, järjestetään metodin nimen mukaisesti kahvilamaiseksi pöytäryhmien avulla. Pöytiin yleensä asetetaan valmiiksi kyniä ja paperia.
2. Alustus: Järjestäjä toivottaa osallistujat tervetulleiksi ja kertoo heille miten menetelmä toimii sekä mitä asiaa tullaan käsittelemään.

3. Ryhmittäminen: Osallistujat jaetaan n. 4 hengen pöytäryhmiin, joista jokaiseen valitaan ryhmän emäntä/isäntä/puheenjohtaja. Jokaisella pöytäryhmällä on myös ennalta määrätty puheenaihe. Osallistujille kerrotaan kuinka paljon aikaa heillä on keskustella ja keskustelun pääpiirteet kirjataan ylös puheenjohtajan toimesta.

4. Keskustelu: Keskustelu kestää yleensä 10-20 minuuttia, jonka jälkeen kaikki ryhmän jäsenet lukuun ottamatta puheenjohtavaa siirtyvät seuraavaan pöytäryhmään. Uuden pöydän puheenjohtaja kertoo lyhyesti ja ytimekkäästi edellisen ryhmän keskustelun hedelmät ja jatkaa siitä uusien jäsenien kanssa taas 10-20 minuuttia. Ryhmät vaihtavat paikkaa kunnes kaikki ovat käyneet jokaisessa keskustelupöydässä.

5. Tulokset: Keskustelujen jälkeen yksi jäsen kustakin ryhmästä kertoo lyhyesti kaikille osallistujille heidän ryhmänsä keskustelujen pääpiirteet ja tärkeimmät havainnot. Nämä voidaan järjestäjän toimesta kirjata ylös esim. liitutaululle. (Brown 2005, 40-41)

Opiskelijoiden World Cafe järjestettiin osana menetelmäopinnot kurssia, jossa jokainen vuorollaan saa kokeilla yhtä yhteisöllistä ideointimenetelmää. Ensimmäiseksi esittelin opinnäytetyöni aiheen ja kerroin mitä tavoitteita aivoriivillä sekä kerroin World Cafén toimintaperiaatteesta. Tämän jälkeen 10 osallistujaa jaettiin kahden ”kahvilapöydän ääreen viiden hengen ryhmissä. Kummastakin ryhmästä valittiin emäntä ja ryhmille annettiin keskusteluaiheet sekä isot paperit, joihin emäntä kirjasi ideat. Toinen ryhmä ideoi alumnitoimintaa alumnin ja toinen opiskelijan näkökulmasta. Aikaa keskustelulle annettiin 20 minuuttia, jonka jälkeen ryhmät vaihtoivat pöytää, emännän jäädessä paikoilleen. Ryhmien vaihtuessa emännät kertoivat ytimekkäästi edellisen ryhmän ajatuksista ja keskustelu jatkui niiden pohjalta.



Kuva 1: Opiskelijoiden World Café

Alumnitoiminta tuntui aluksi monelle vieraalta sanalta, mutta ymmärrettyään, että kyseessä on esim. koulustamme valmistuneiden opiskelijoiden osallistuminen opetukseen ja verkostoitumisen lisääminen, alkoi vilkas keskustelu. Osallistujat vaikuttivat kiinnostuneilta ja motivoituneilta ja oli positiivista huomata, että he pitivät alumnitoiminnan kehittämistä tärkeänä. Ajatuksista syntyi kaksi ajatuskarttaa, joissa näkyy opiskelijoiden tärkeimpänä pitämät ideat. Aikaa olisi voinut olla enemmänkin, sillä kummankin ryhmän keskustelut jouduin keskeyttämään.

8 Alumnitoimintaa kulttuurituottajille

Aivoriihellä, kyselyllä sekä kirjallisuudesta keräämäni aineisto tukee sitä hiljaista tietoa ja tuntumaa, joka minulla oli mm. alumnitoiminnan kysynnästä ja sen potentiaalisista toteutusmuodoista. Aineisto auttaa vastaamaan päätutkimuskysymykseeni ”minkälaiselle alumnitoiminnalle on kysyntää?” sen lisäksi, että se antaa käsityksen siitä onko koulumme alumneilla ja opiskelijoille ylipäätään kiinnostusta toimintaa kohtaan. Alatutkimuskysymykseni, ”miten mentorointia voisi soveltaa alumnitoiminnassa?” vastaus

hahmottuu niin yhteisöllisten tiedonkeruumenetelmien avulla kuin tutkimuskirjallisuuden pohjalta.

Aivoriihessä sain hyviä ideoita, muiden korkeakoulujen alumnitoiminnasta sekä mielenkiintoisen objektiivisen näkökulman Metropolian toimintaan henkilöiltä, jotka eivät tiedä koulutusohjelmastani juuri mitään. Päälimmäiseksi jäi mieleen toteamus: ”luulisi tuottajien osaavan tuottaa itselleen hauskaa ohjelmaa”. World Cafe menetelmällä toteutettu aivoriihi sai opiskelijatovereitteni ideat lentämään ja ilokseni huomasin osallistujien pitävän alumnitoimintaa tärkeänä osana koulutusta, jolloin ideointi myös otettiin tosisaan. Kyselyyn vastasi 45 ihmistä eli 31 % perusjoukosta, joka koostui Metropolian alumni Facebook-ryhmän jäsenistä. Vastaajista 39 eli 86 % vastasi kaikkiin kysymyksiin ja loput ohittivat joitain kysymyksiä. Kysymys, joka useimmiten ohitettiin, oli kuudes kysymys, jossa kysyttiin: minkä alan ammattilaisia vastaaja haluaisi tavata alumnitapahtumissa? Kysymys, joka ohitettiin vähiten, oli kolmas kysymys, jossa pyydettiin ilmaisemaan yleinen kiinnostus alumnitapahtumia kohtaan kyllä tai ei vaihtoehdoista. Vastausaktiivisuuteen ei vaikuttanut negatiivisesti esim. avoimet kysymykset, vaan niihin vastattiin yhtä innokkaasti kuin monivalintoihin. Uskon, että vastaajia olisi ollut enemmän, jos olisin itse julkaissut kyselyn Facebook ryhmään koulutusohjelmamme koulutuspäällikön sijaan. Itse koen, että vastaisin herkemmin kyselyyn tietäessäni, etten ainoastaan edistä kulttuurituottajien alumnitoiminnan kehittämishanketta, vaan myös opiskelijakaverini opinnäytetyötä. Kun kysely oli julkaistu kahteen kertaan Facebook-ryhmässä, päätin lähettää sen yksityisviestinä Facebookissa niille 12 alumnille, jotka tunnen henkilökohtaisesti ja näin sain 12 uutta vastausta tunnin sisällä.

Eteläpelto & Onnismaan esittelemästä Hämeen ammattikorkeakoulun mentorointiprosessista sain konkreettisia ideoita mentoroinnin toteuttamistapoihin Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa sekä hyviä esimerkkejä mentoroinnin tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta.

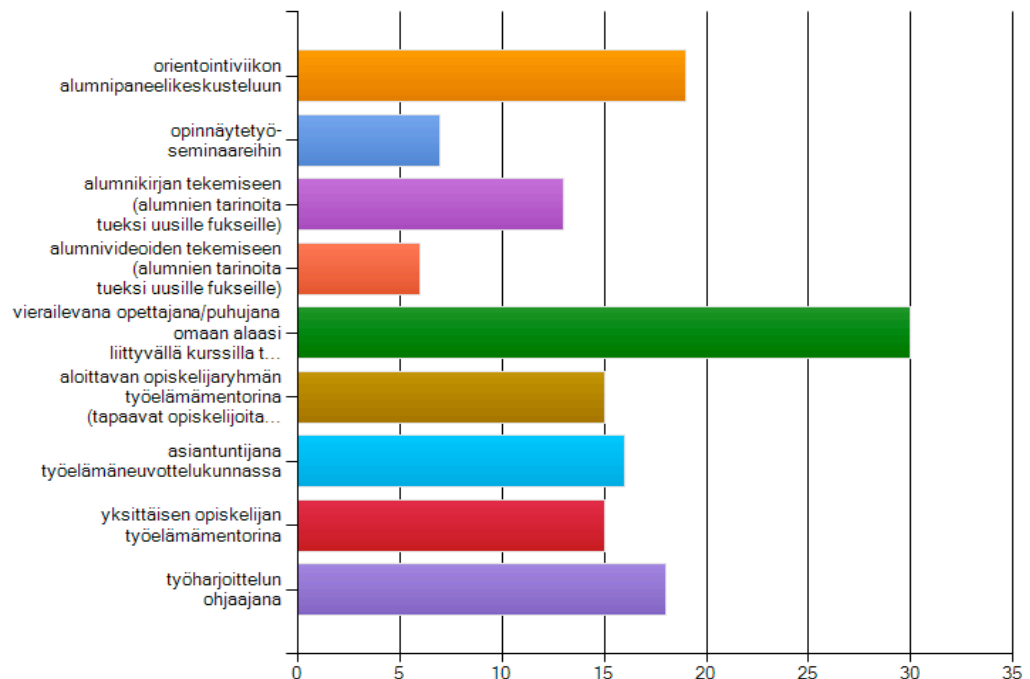
8.1 Alumnitoiminnan tunnettuus ja kysyntä

Kyselyyn vastanneista vain kolme ilmoitti kuuluvansa Metropolian kulttuurituotannon alumniyhdistykseen. Uskoisin kuitenkin, muiden vastausten perusteella, ettei kyseessä ole välinpitämättömyys yhdistystä kohtaan vaan se, ettei alumnitoimintaa ole juuri ollut eikä yhdistys kenties siksi ole vaikuttanut kiinnostavalta. Neljä vastaajista ohitti tämän kysymyksen kokonaan. Tämäkin todennäköisesti johtui enemmän tietämättömyydestä

kuin välinpitämättömyydestä, jota puoltaa mm. seuraavan kysymyksen vapaaseen tekstikenttään tullut kommentti: ”En tiedä kuulunko alumniyhdistykseen”.

Alumnitoiminnan erilaisista potentiaalisista toteutusmuodoista suosituinta olisi vieraila opettajana tai puhujana omaan alaan liittyvällä kurssilla tai luennolla. Tähän kysymykseen vastasi 36, joista 30 (83,3 %) osoitti kiinnostusta edellä mainittua toimintaa kohtaan. Orientointiviikon alumnipaneelikeskustelu sekä työharjoittelun ohjaajana toimiminen saivat myös suosiota osakseen. Hieman yli puolet (52,8 % ja 50,0 %) vastaajista pitivät näitä toimintana, johon osallistuisivat. Vähiten kiinnostusta herätti alumnivideon laatiminen, jossa fukseille esiteltäisiin alumnien taivalta opiskeluajoista työelämään. Kuitenkin reilu kolmasosa (36,1 %) piti samasta aiheesta toteutettua kirjaa hyvänä ideana. Yksittäisen opiskelijan työelämämentorointia piti mielekkäänä hieman alle puolet. Mentorointi, mm. järjestämieni aivorihtien perusteella on vielä monelle vieras termi, joka saattaa olla syynä suosioon/epäsuosioon. Uskoisin kuitenkin, että mikäli termi olisi vastaajille tutumpi, olisi tämä vaihtoehto saanut enemmän kannatusta ottaen huomioon, että reilusti yli puolet olisi valmiina toimimaan esim. työharjoittelun ohjaajana sekä lähes kaikki tulisivat vierailevaksi puhujaksi. Vastaajat siis mielellään osallistuisivat toimintaan, jossa on edellytyksenä heidän läsnäolonsa ja aktiivisuutensa eivätkä ainoastaan toimintaan, jossa voi olla passiivisena mukana tai johon voi osallistua etänä.

Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen Haluaisin osallistua:



Kuvio 3: Halukkuus osallistua erilaiseen ohjaus- ja opetustoimintaan

Vastaajista vain 18,6 piti alumnitoimintaa samantekevänä muiden ollessa sen kannalla. Vapaaseen tekstikenttään tulleet kommentit vahvistavat tulkintaani, että suurin osa vastaajista olisi mielellään mukana aktiivisessa ja vuorovaikutteisessa alumnitoiminnassa sekä pitää alumnitoiminnan kehittämishanketta positiivisena ja tärkeänä. Erityisesti vastaajat toivovat toimintaa, joka pitää heidät ajan tasalla esim. työmarkkinoiden ja uusien projektien kannalta:

”Työllistyminen ja uudet projektit saisivat päivitystä helpommin”

”Missä mennään alalla’ päivitystä”

”Hyvä pysyä ajassa kiinni laajemmin kuin oman työn kautta”

”Jos sieltä tulee jotain uutta ajankohtaista alan ammattitietoa, vertaistuki on aina jees”

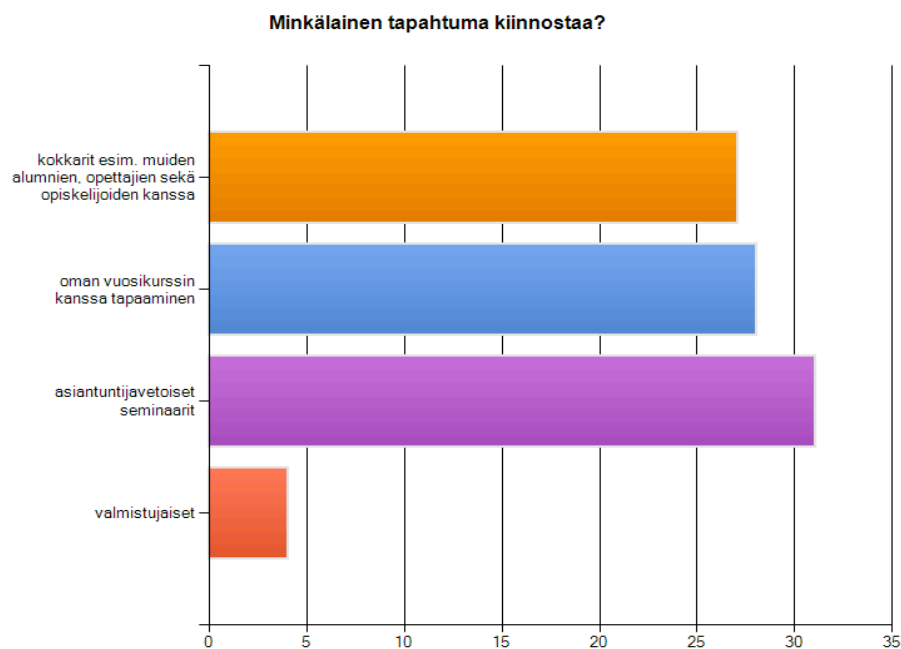
Verkostoitumista ja vanhojen tuttujen tapaamista pidettiin myös tärkeänä:

”Mukavaa olisi joskus nähdä vanhoja tuttuja ja ahh.. verkostoitua”

”On aina mielenkiintoista tavata oman alan ihmisiä, joilla on sama koulutustausta. Verkostoituminen kunniaan!”

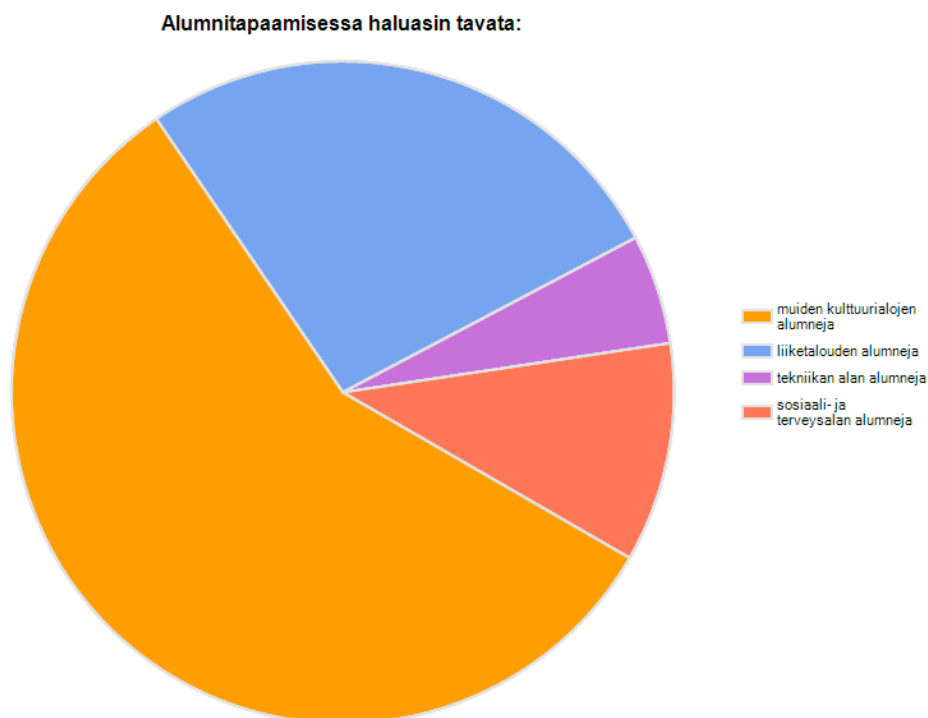
”Ihan terveellistä tavat kollegoita myös vähän laajemmin kuin oman työn kautta.”

”Verkostot, verkostot, verkostot.”



Kuvio 4: Minkälaiset tapahtumat alumneja kiinnostavat?

Ohjauksen ja opetuksen lisäksi vastaajia pyydettiin täsmentämään minkälaisiin tapahtumineen he mielellään osallistuivat itse vieraina. Vähiten kannatusta (8 %) sai valmistujaiset ja eniten kannatusta (75,6 %) sai asiantuntijavetoiset seminaarit. Vastaajien voisi tämän perusteella ajatella kokevan alumnitoiminnan ensisijaisesti omaa ammattitaitoa ja tietämystä lisäävänä työkaluna. Yli puolet vastaajista oli kuitenkin kiinnostuneita myös oman vuosikurssin kanssa tapaamisesta sekä opiskelijoille, alumneille ja opettajille suunnatuista kokkareista. Valmistujaiset eivät ehkä siksi kiinnosta alumneja, koska ne eivät ole tähän mennessä olleet mitenkään suurieleisiä tapahtumia vaan lähinnä maljannosto sekä todistuksen ojennus.



Kuvio 5: Keitä alumnit haluaisivat tavata alumnitapaamisissa?

Alumnitapahtumissa vastaajat haluaisivat enimmäkseen tavata muiden kulttuurialojen alumneja (97 %) ja liiketalouden alumneja (45,5 %). Sosiaali- ja terveysalan alumneja haluaisi tavata alla viidesosa vastaajista (18,2 %) ja tekniikan alan alumneja sitäkin harvempi (9,1 %). Näiden neljän vaihtoehdon lisäksi vastaajat saivat ehdottaa muita aloja joiden ammattilaisia he toivoisivat tapaavansa alumnitapahtumissa. Ehdotettiin mm. kulttuurialan ammattilaisia ja omia kollegoja, vanhoja opiskelukavereita, tapahtuma-alan osaajia, kulttuurialan vaikuttajia sekä kulttuurialojen päättäviä elimiä.

Alumnitoiminnan tiedotuskanavaksi tai –forumiksi annettiin vaihtoehtoisiksi Facebook ryhmä, sähköposti, perinteinen posti sekä oma verkkosivu/portaali, jotka vastaajat järjestivät paremmuus järjestykseen. Facebook ryhmää pidettiin parhaimpana vaihtoehtona ja perinteistä postia taas huonoimpana. Sähköpostin ja verkkoportaalin kannatus jakautui toiselle ja kolmannelle sijalle melko tasaisesti. Oma verkkoportaali nähdään kenties taas uutena sivustoja, jota pitäisi jaksaa seurata monien muiden ohella. Sähköpostin ehkä pelätään hukkuvan massaun. Facebookryhmä on yksinkertainen vaihtoehto, joka ei vaadi suuria toimenpiteitä esim. liittyen sivujen päivittämiseen tai käyttämisen harjoitteluun.

Alumien täydennyskoulutukselta vastaajat toivoivat erilaisia kursseja sekä asiantuntijavetoisia seminaareja ajankohtaisista asioista. Esimerkiksi 39 vastauksesta 15 mainittiin, taloushallintoon ja yrittäjyyteen liittyvät kurssit ja 11 kulttuurituotantoon liittyvät trendit ja uudet toimintamallit. Lisäksi juridiikka mainittiin viisi kertaa ja kansainvälistyminen 4 kertaa. Alla kaikki ehdotukset on jaettu teemoittain.

Yrittäjyys, taloushallinto

- Yrittäjyys
- Excel /taloushallinto
- Johtaminen
- Kirjanpitoon ja tilinpäätökseen liittyvän byrokratian ymmärtämiseen liittyviä kursseja
- Juridiikka
- Logistiikka
- Tapahtumatuotantoon liittyvät säädökset ja esim. verotukseen liittyvät seikat, jotka ovat muuttuneet valmistumisen jälkeen

Kulttuurialakohtaisen koulutuksen syventäminen

- Asiantuntijaseminaareja ajankohtaisten aiheiden äärellä
- Lyhyitä tilaisuuksia, joissa olisi muutama mielenkiintoinen puhuja ja sen jälkeen vapaata juttelua ja verkostoitumista
- Noin viikon mittaisista ajankohtaisiin taitoihin ja tietoihin liittyvistä luentojaksoja ja työpajoja
- Lastenkulttuurituotannot ja tuottaminen

- Lyhytkurssimuotoinen täydennyskoulutus, esimerkiksi viikonloppuisin järjestettävistä yksittäisten osa-alueiden toteutuksista eri asiantuntijatahojen kanssa

Trendit

- Uudet teknologiat, esim. uusimmat mobiilipalvelut
- Kulttuurituotannon trendit ja uudet menetöt
- Uudet työvälineet ja vaihtoehtoiset toimintamallit
- Tulevaisuuden työympäristöt kulttuurituottajana - tuleeko meistä kaikista isona yrittäjiä?

Markkinointi ja viestintä

- Markkinointi
- Verkkotiedottaminen/-viestintä

Henkilökohtainen kasvu ja kehittäminen

- Verkostoitumistaidot
- Vuorovaikutustaidot
- Jaksamisen ja osaamisen jakaminen
- Työelämämentorointi vastavalmistuneille kulttuurituottajille

Kulttuurituotanto ja yhteiskunta

- Luova talous
- Tulevaisuustutkimus
- Kulttuurin ja taiteen mahdollisuudet yhteiskunnallisissa prosesseissa
- Luovien tilojen ja verkostojen kehittäminen
- Kulttuurin ja taiteen yritys ja palvelutuotannon kehittäminen
- Palvelumuotoilulla uudenlaista taidetyöpajatoimintaa kuntoutukseen, elämäntalouteen ja henkiseen kasvuun
- Tuottaja kunnan/kaupungin eri toimintojen yhdistäjänä
- Kulttuurin merkitys nuorisotyön välineenä
- Kulttuuri asuinyhteisöjen viihtyvyyden lisääjänä sekä alueen vetovoiman vahvistajana

- Kulttuuripalvelujen alueellinen kartoitus, suunnittelu ja kehittämistyö yksityisen ja julkisen sektorin kanssa

Kansainvälisyys

- Ulkomaisten asiantuntijoiden luennot yms.
- Kansainväliset tuotannot - kansainväliset verkostot
- Kansainvälistyminen

Rajapinnoilla toimiminen

- Kulttuuri- ja muiden alojen (esim. liiketalous, tekniikka) yhteisistä koulutuksista, joissa etsitään alojen rajapintoja ja uusia yhteistyömahdollisuuksia
- Eri aloja yhdistävä täydennyskoulutus

Aivoriihessä kävi ilmi, että eri kouluissa opiskelevilla on hyvin erilaisia kokemuksia alumnitoiminnasta. Osa ei edes tiennyt koulussaan olevan alumnitoimintaa ja yksi osallistuja pystyi nimeämään lähinnä sen, että aina kun heidän koulussaan, Aalto yliopiston arkkitehtuurin osastolla, on vierailevana puhujana kuuluisa ulkomaalainen arkkitehti, alumneja on pyörimässä koulun käytävillä. Arkkitehtiosaston piirit ovat todella pienet ja kaikki tuntuvat automaattisesti tuntevan kaikki. Mitään organisoitua toimintaa ei ole mutta työpaikan haussa on yleistä, että mennään niihin paikkoihin, joista on kuullut hyvää koulun entisiltä opiskelijoilta. Lisäksi suuri osa professoreista on itse valmistunut samalta osastolta ja he toimivatkin usein työelämäkummeina uraansa aloittaville arkkitehteille. Esimerkiksi arkkitehtikilpailuihin on tyypillistä osallistua yhdessä professorin kanssa.

Muut osallistujat tiesivät niin ikään hyvin vähän alumnitoiminnastaan, mutta toivoivat sellaista järjestettävän aktiivisemmin. Päälimmäisenä heille nousi mieleen vuosijuhlat ja muut perinteiset vuosittaiset juhlat, joita yliopisto järjestää ja jonne usein alumnit voivat osallistua. Moni tulee paikalle nostalgian kaipuussa ja näin opiskelijat ja alumnit verkostoituvat rennosti ja luontevasti. ”*Ainakin paljon paremmin kuin missään seminaarissa*”, oli osallistujien yleinen mielipide. Tukholmassa opistotasoisessa Kulturamassa yleinen käytäntö on, että koulun entiset opiskelijat, jotka olivat edenneet musiikkiuralaan, tulivat kouluun opettamaan. Musiikkialalla, jossa työllistyminen nimenomaan säveltämisen ja sanoittamisen parissa voi olla todella vaikeaa, on luontevaa tehdä keikkatöitä musiikin opettajana.

Aalto yliopiston kauppakorkeakoulun alumnitoiminta vaihtelee paljon sen mukaan opiskeleeko kandidaiheen Helsingin vai Mikkelin kampuksella. Mikkelin kampus on kuuluisa opiskelijajuhlistaan ja tiivistä tunnelmasta. Pieneen kaupunkiin tulee usein paljon opiskelijoita Helsingistä, jotka viettävät hyvin paljon aikaa keskenään sillä koulunkäynti kuluu Helsingin kampuksen opetuksesta poiketen pitkälti kontaktiopetuksesta. Lisäksi lähes kaikki asuvat kimppa-asunnoissa Mikkelin keskustassa, joten vapaa-aikakin kuuluu samojen ihmisten kanssa. ”Mikkeliäinen” tarkoittaa monelle kauppakorkeakoulun alumnille Mikkelin kampukselta valmistunutta enemmän kuin Mikkelistä kotoisin olevaa henkilöä. Heillä tuntuu olevat oma toverillinen verkostonsa, joka säilyy ja jonka kanssa Mikkelin vuosia muistellaan vielä vuosien päästä. Monet tutustuvat myöhemmin mikkeliäisyyden takia, vaikka eivät olleet siellä samaan aikaan.

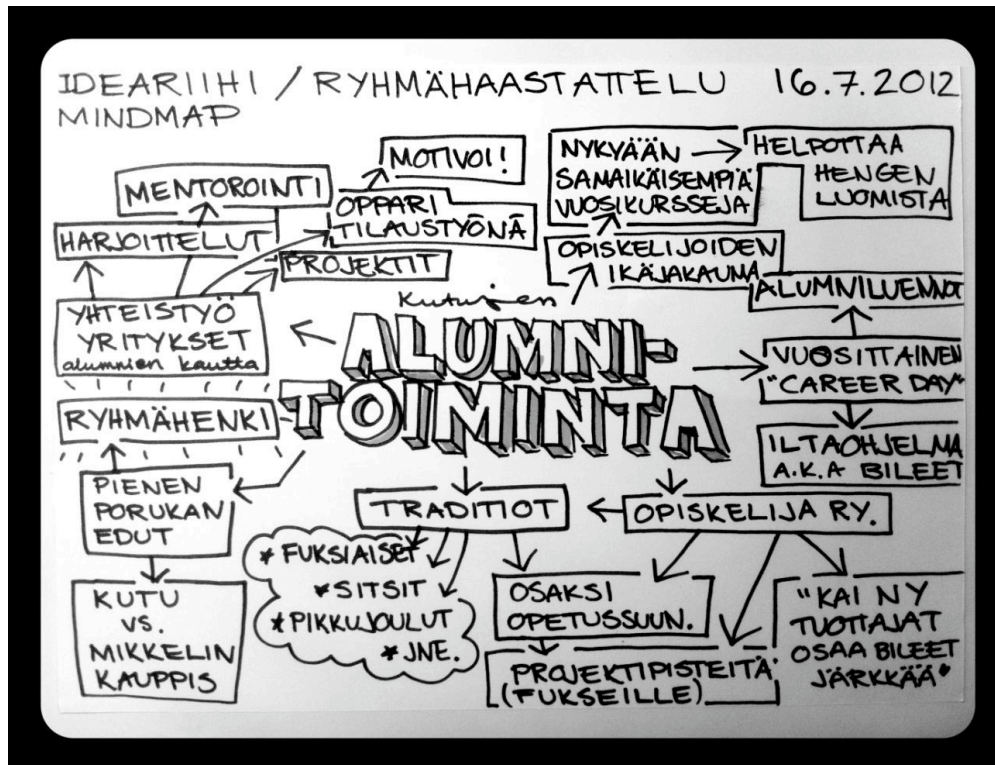
Mikkelin alumnitoiminnasta hyvä esimerkki on vuosittainen *career day*, jossa koulun alumnit tulevat koululle kertomaan urapoluistaan ja vastaamaan opiskelijoiden kysymyksiin. Erilaisten seminaarien ja luentomuotoisten tapahtumien lisäksi on iltaohjelmaa eli päivä huipentuu juhliin, jotka kuuluvat samaan tärkeyskategoriaan mikkeliäisten kalenterissa kuin fuksiaiset ja vuosijuhla. Mikkelistä valmistuneet kertoivat osallistuneensa urapäiviin aina ja pitäneensä tilaisuuksia todella mielenkiintoisina, hyödyllisinä ja inspiroivina. Urapäivänä Mikkelin alumnit tulivat luennoimaan omista urapoluistaan ja nykyisestä asemastaan työelämässä. Luennoilla osallistujat kertoivat kuunnelleensa suuren ihmetyksen vallassa sitä miten pitkälle oman koulun alumnit olivat ehtineet ja saaneensa lisäintoa opintoihinsa kuullessaan erilaisista työllistymismahdollisuuksista. Valmistumisen jälkeen alumnit kutsutaan puhumaan Mikkelin urapäivään, mutta kutsuminen olisi voitu hoitaa käytännöllisemmin. Puhujaksi pitää sitoutua puoli vuotta aikaisemmin ja mahdollisen esteen ilmentyessä, etsiä korvaava puhuja. Mikäli ei esim. työn takia voi täysin sitoutua saapumaan paikalle eikä koe omaavansa resursseja korvaavan puhujan etsimiseen, on osallistuminen vaivalloista.

Järjestelyt riippuvat täysin opiskelijoista, jotka järjestävät urapäivää ja joinain vuosina järjestelyt on tehty puhujille joustavammaksi. Kutsuja on lähetetty tarpeeksi usealle, jotta muutaman puhujan poissaolo ei haittaisi. Ennen kaikkea kiinnostusta omassa koulussa luennoimiseen löytyy mm. nostalgiasyistä. Urapäivä perinteisesti huipentuu iltatilaisuuteen, jonka suosio kertoo sen venymisen aamutilaisuudeksi. Puhujia on kuitenkin kuulemma vaikea saada jäämään jatkoille, sillä urapäivä järjestetään arkena. Kutsussa tiedustellaan aikooko puhuja osallistua iltatilaisuuteen ja tässä vaiheessa olisi toivottavaa, että voisi nähdä jonkinlaisen osallistujalistan. *”Jos tietäisin, että jotain van-*

hoja tuttuja on menossa, voitaisiin sopia yhdessä, että kaikki jää myös illaksi. En mä sinne yksin viitsi jäädä” kommentoi Mikkelissä opiskellut osallistuja. Tähän ei luulisi olevan kovin vaikea keksiä ratkaisua esim. sosiaalisessa mediassa.

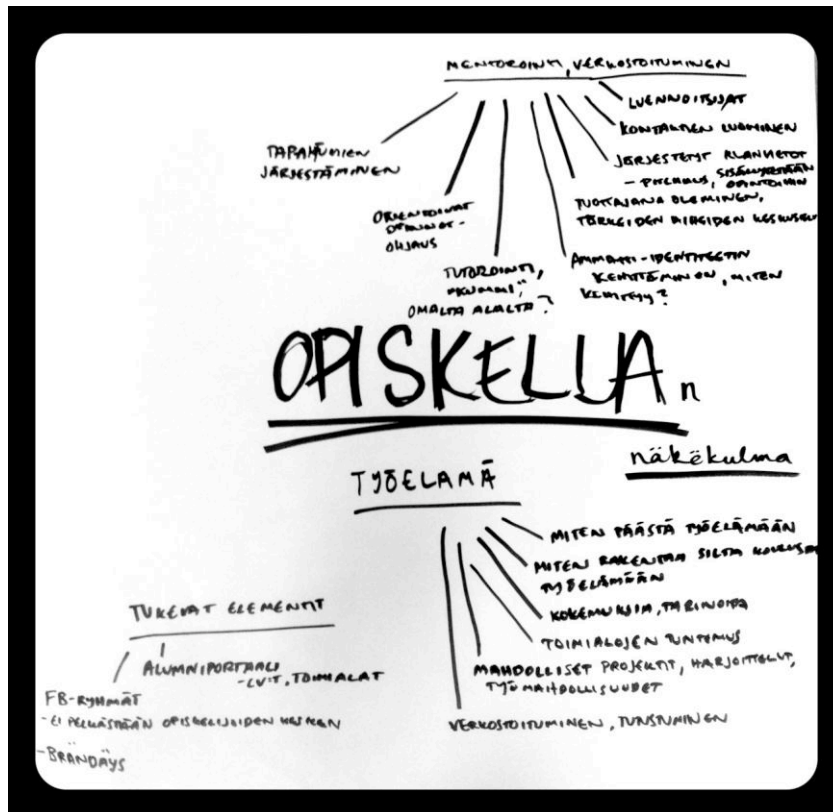
Aivoriihessä selvisi myös, ettei esim. Helsingin kauppakorkeakoulussa alumnien oman verkkoportaalin olemassaolosta tiedetä tai siitä ei olla kiinnostuneita. Enemmän huomiota ja suosiota saa Helsingin kampuksella *rekrypäivät*, niin ikään eräänlainen *career day*, joilla yritykset pystyttävät esittelypisteitään kampusalueelle. Yritykset ovat ensisijaisesti mukana rekrytoidakseen kauppatieteiden opiskelijoita ja monet saavatkin esim. kesätöitä kiertelemällä *rekrypäivillä*. Varsinaisesta alumnitoiminnasta *rekrypäivistä* ei ole kyse, mutta alumneja tulee väkisinkin tavattua, monien yritysten edustajien ollessa Helsingin kauppakorkeakoulusta valmistuneinta.

Helsingin kauppakorkeakoulua käyneet kertoivat, että usein ne ihmiset, jotka opiskeluaikanaan ovat aktiivisia opiskelijayhdistyksessä tai muussa vastaavassa toiminnassa ovat hyvin perillä alumnitoiminnasta ja osallistuvat siihen. Ne jotka eivät olleet aktiivisesti mukana yhdistyksen toiminnassa taas eivät välttämättä tiedä mitään alumnitoiminnasta. Miten tiedotusta pitäisi parantaa, jotta nekin opiskelijat, jotka eivät käytä vapaa-aikaansa opiskelijayhdistyksessä saisivat hyödyn irti alumnitoiminnasta niin opiskelun aikana kuin sen jälkeen?



Kuvio 6: Aivoriihessä laadittu ajatuskartta

World Caféssa nousi esiin monia samoja asioita kuin aivoriihessä, mutta aiheita mietittiin syvällisemmin ja subjektiivisemmin johtuen siitä, että World Caféhen osallistuneet ovat itse kulttuurituotannon opiskelijoita toisin kuin aivoriheen osallistuneet, jotka kaikki opiskelevat eri korkeakoulussa. Opiskelijan näkökulmasta alumnitoiminnan toivotaan tukevan työelämään siirtymistä sekä omaa kasvua ja kehitystä. Mentorointi nousi esiin hyvänä työkaluna opintojen ohjaamisen ja tutortoiminnan rinnalle. Osallistujat uskoivat mentoroinnin tukevan opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymistä ja auttavan kontaktien luomista. *Verkostoituminen* mainittiin useasti ja sen ajateltiin olevan yksi alumnitoiminnan oleellisimmista osa-alueista. Työelämään siirtymisen tueksi alumneilta kaivataan omia uratarinoita ja neuvoja sekä alan hiljaista tietoa. Alumniensa tapaaminen puhtaasti työmahdollisuuksien kartoittamiseen nousi myös puheenaiheeksi eli toisin sanoen kulttuurituotannon omalla ura- tai rekrypäivällä voisi olla kysyntää. Alumnitoimintaa tukevinä elementteinä pidetään Facebook-sivuja, mutta niiden suppeuden takia oma portaali voisi toimia paremmin. Tiedotuskanavana toimimisen lisäksi omaan portaaliin voisi esimerkiksi kerätä työnantajien ja työnhakijoiden yhteystietoja ja halukkaat voisivat ladata sinne oman CV:nsä. Keskustelua herätti toisaalta se, että vastaavia "CV-sivustoja" on jo olemassa kuten LinkedIn, jonka sisälle voi luoda ryhmiä, joissa voi välittää viestejä ryhmän jäsenille.



Kuvio 7: World Cafén ajatuksia opiskelijan näkökulmasta

World Caféssa osallistujat keskustelivat alumnitoiminnasta myös alumnin näkökulmasta. Alumnin motiivi tulla luennoimaan vanhaan kouluunsa palkan ohella voisi olla niin nostalgia ja lehtoreiden tapaaminen kuin oman alansa esittelemisen ja tunnettuuden lisääminen. Myös alumnin näkökulmasta urapäivää pidettiin hyvänä toimintamuotona edellytyksenä, että päivän päätteeksi opiskelijat ovat todella löytäneet työ- projekti- tai harjoittelupaikan ja että päivä päättyy rentoon iltatapahtumaan. Ylipäätään alumnitapaamisia niin rennoissa kuin virallisissa merkeissä pidettiin tärkeinä verkostojen ylläpitämisen kannalta. Kulttuurituotannon koulutusohjelman kurssisisältöjen suunnitteluun haluttaisiin mukaan myös alumneja, jotka pystyvät arvioimaan opiskeluaikana käytyjen kurssien sovellettavuutta työelämään ja toisaalta he tietävät alan uusimmat trendit ja vaatimukset.

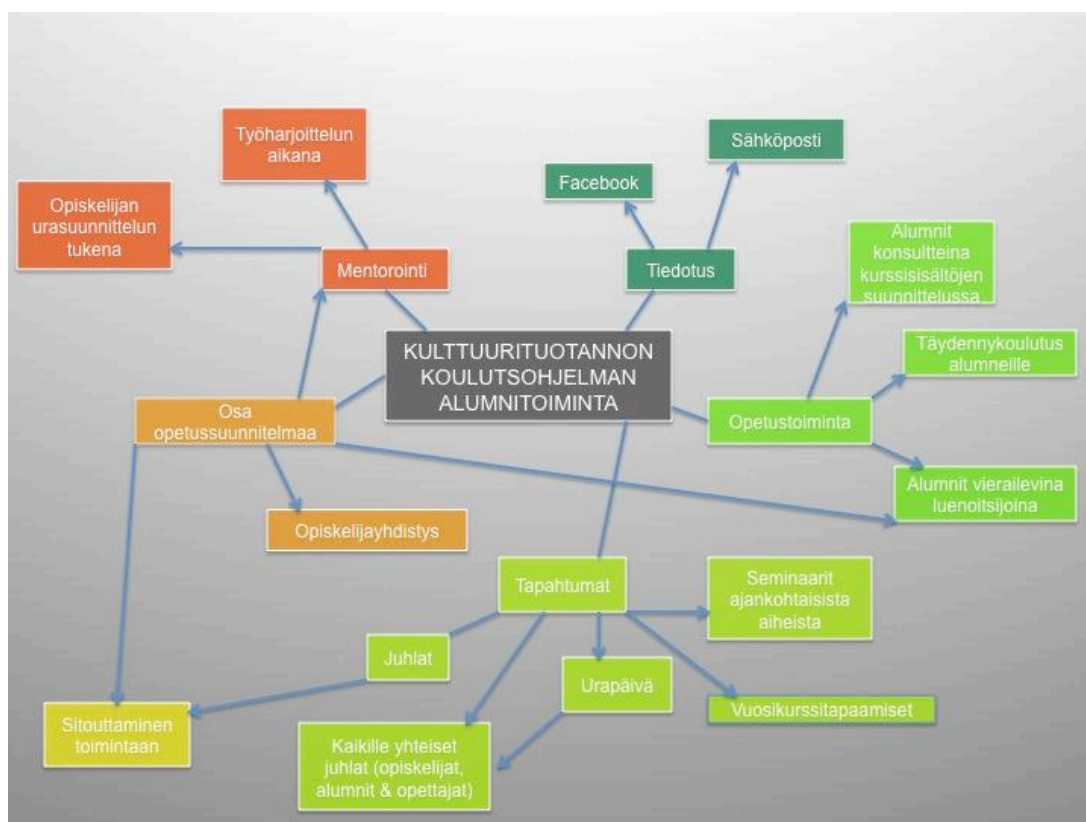


Kuvio 8: World Cafén ajatuksia alumnin näkökulmasta

Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelmalla on useita piirteitä, jotka tekevät alumnitoiminnan järjestämisen ja markkinoinnin helpoksi. Erityisesti se, että koulutusohjelmamme on todella pieni, helpottaa tiedon kulkua niin virallisissa tiedotuskanavissa kuin puskaradion välityksellä. Alumnitoiminnalla pitäisi olla hyvä ja rento maine, jotta siitä puhuttaisiin jokapäiväiseen ja luontevaan sävyyn. Henkilömäärältään pienen koulutusohjelman etu on se, että meillä on edellytykset samanlaiseen tiiviiseen ”perheeseen” kuin mikkeliiläisillä. Kompakti ryhmä oppilaita ei kuitenkaan yksinään riitä eikä sellainen synny itsestään, vaan tarvitaan traditioita. Aivoriihessä nousi useasti esiin erilaiset vuosittaiset juhlat, joita tiedekunnat järjestävät, joista ollaan ylpeitä ja joihin valmistaudutaan pieteetillä viikkoja etukäteen. On fuksiaiset, hukkaputki, pikkujoulut, rapujuhlat, sikajuhlat, vuosijuhlat, laskiasjuhlat, pääsiäisjuhlat, vappuaaton juhlat, vappupäivän juhlat ja lukematon määrä erilaisia sitsejä. Mistä johtuu, että juuri tuottaja-opiskelijat eivät ole onnistuneet tuottamaan itselleen perinteitä?

Koulutusohjelmamme on nuori, joten on sanomattakin selvää, ettei mitään niin historiallisia perinteitä voi olla kuin Teknillisellä korkeakoululla tai Helsingin Yliopistolla. Mutta jostain perinteiden pitää alkaa. Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa ollaan menossa oikeaan suuntaan sillä pari vuotta sitten perustettiin kulttuurituotannon koulutusohjel-

man opiskelijayhdistys, jonka tehtävä on pitää huolta opiskelijoiden viihtyvyydestä ja viedä eteenpäin erilaisia kehitysideoita ja toiveita. Toisaalta yhdistyksen tehtävä on järjestää juhlia opiskelijoille. Tähän mennessä jalansijaa perinteenä ovat saaneet uusin juhla ja kutujen pikkujoulut. Kahdet juhlat vuodessa eivät mielestäni kuitenkaan riitä etenkin kun molemmat osuvat syyslukukaudelle. Tuntuu siltä, että vuosikurssit juhlivat keskenään pienellä kokoonpanolla, koska se on helpompaa. Voi vain kokoontua jossakin eikä tarvitse järjestää mitään erityistä. Tuottajaopiskelijoilta voisi kuitenkin odottaa vähän enemmän aktiivisuutta. Opiskelijayhdistystoiminnasta saa monissa korkeakouluissa opintopisteitä. Mielestäni tämä olisi meillekin sopiva käytäntö ja hyvä tapa kartuttaa mm. ensimmäisiä projekti- tai VAO-opintopisteitä. Ensimmäisen vuoden innokkaat opiskelijat saataisiin näin helpommin valjastettua mukaan yhdistyksen toimintaan ja heidän vastuulleen pitäisi antaa tiettyjen nimettyjen juhlien organisointi. Organisointi ei tarkoittaisi ainoastaan Facebook sivujen perustamista ja ihmisten kutsumista vaan ohjelman ideointia, teeman keksimistä, tarjoilun järjestämistä jne.



Kuvio 9: Kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnitoiminta

Kuviossa 9 olen hahmotellut alumnitoiminnan mahdollisen sisällön neljään ryhmään: mentorointi, tiedotus, opetustoiminta ja tapahtumat. Vaikka opiskelijoiden mentoroinnin voidaankin katsoa olevan osa opetustoimintaa, olen kuvannut sen omaksi osa-

alueekseen, jotta se erottuisi muusta alumnitoiminnan opetuksesta. Muu opetustoiminta koostuu alumnien täydennyskoulutuksesta sekä alumnivetoisista luennoista sekä kurssisisältöjen suunnittelusta alumneja konsultoiden. Tapahtumissa on seminaarien ja urapäivän lisäksi juhlat, joiden uskon vaikuttavan alumnitoimintaan sitouttamiseen jo opiskeluvaiheessa. Kuviossa olen myös halunnut tuoda esille alumnitoiminnan osana opetussuunnitelmaa mm. mentoroinnin muodossa sekä opiskelijayhdistystoiminnassa. Alumnitoiminnan tiedotus tulisi mielestäni tapahtua sähköpostin lisäksi sosiaalisessa mediassa, jossa on jo olemassa esim. Facebook-ryhmät sekä opiskelijoille ja alumneille.

8.2 Mentorointi kulttuurituotannon koulutusohjelmassa



Kuvio 10: Christopher Conwayn kuvion (Juusela 2004, 15) pohjalle tehty kuvio mentorin suhteesta opiskelijayksilöön kulttuurituotannon koulutusohjelmassa.

Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa mentorointi tulee olemaan monelle täysin uusi työkalu, jolloin se ei välttämättä ole niin tehokasta kuin tilanteessa, jossa osallistujilla on aikaisempaa kokemusta. Uhkana on, että monien fokus on uuteen menetelmään tutustumisessa, itsensä kehittämisen sijaan. Esittelemässäni Hämeen ammattikorkea-

koulun mentorointiprosessissa aktorit saivat kuitenkin sellaistaakin höyryä, jota eivät olleet osanneet odottaa. Ammatillista kasvua kokivat nekin, jotka eivät olleet sitä alun alkaen tavoitelleet ja työuraan liittyvät tekijät muuttuivat myös niillä, jotka eivät olleet hakeneet niihin muutosta. Tämä Eteläpelto & Onnismaan (Eteläpelto 2006) mukaan kenties selittää monien aktoreiden tyytyväisyyttä mentorointiin, vaikka menetelmä oli heille uusi ja monelle teeman tai aiheen valitseminen oli vaikeaa. Harvat osasivat asettaa itselleen optimoidun teeman ja monelle mentorointi olikin ensisijaisesti uuteen työkaluun tutustumista ja vasta toissijaisesti mahdollisuus kehittyä. Siitä huolimatta kaikki osallistujat saivat prosessista hyötyä edellyttäen, että he olivat aktiivisia ja pystyivät lopulta yhdessä mentorin kanssa valitsemaan konkreettisia ja oleellisia teemoja. Tutkimuksessa oli yksi mainittava yllätys liittyen juuri teeman puuttumiseen. Aktorin kokies- sa mentoroinnin alusta alkaen hyödyttömäksi ja teeman valitsemisen mahdottomaksi ei olettaisi tulosten olevan hyviä tai kehittäviä. Yksi aktori kuitenkin hyötyi vastaavasta tilanteesta osallistumalla ja oppimalla mentoroinnin teoriasta. Työyhteisön kuullessa hänen osallistumisestaan, hän toimenkuvaansa muutettiin ja hän ryhtyi itse päätoimi- seksi ohjaajaksi ja mentoriksi. (Eteläpelto 2006, 173-174.) Voidaan siis ajatella, että oleellista mentoroinnin toteutuksessa Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa on mento- rointiprosessin valmisteluvaihe, jossa tutustutaan mentoroinnin menetelmään, jotta itse mentorointi olisi mahdollisimman hedelmällistä. ”*Mentorointi opiskelun tukena*” voisi hyvin olla osa esim. kulttuurituotannon koulutusohjelman opintosuunnitelmaan kuulu- vaa *Opiskelutaidot ja tekniikat* kurssia.

Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa mentori-aktori parit muodostuisivat alumnista ja opiskelijasta, jotka todennäköisesti eivät vielä tunne toisiaan hyvin. Mielestäni tämä on hyvä pohja mentorisuhteen kehittymiselle. Aktori ja mentori eivät ole liian läheisiä, mut- ta kuuluvat kuitenkin samaan kulttuurituottajien yhteisöön, jolloin tutustuminen ja kes- kusteleva on luontevaa. Auktoriteettiasema syntyy myös paremmin, kun mentorina toimii alumni, joka on käynyt läpi samat neljä opiskeluvuotta kuin aktori ja työllistynyt alalla, johon aktori pyrkii. Mentorisuhteen toimivuus voi horjua, jos alumnin valmistumi- sesta on lyhyt aika ja aktori kokee hänet edelleen opiskelukaverikseen. Toisaalta aktori voi tutun ihmisen kanssa olla rennompi ja sen ansiosta avoimempi ja itseohjautuvampi. Eteläpelto & Onnismaan mukaan avoimuutta ei voida suoraan pitää onnistumisen edel- lytyksenä mentoroinnissa, mutta varautuneiden aktorien ammatillinen kehitys jäi Hä- meen ammattikorkeakoulun mentorointiprosessissa selvästi vähäisemmäksi kuin avoi- mien aktorien. (Eteläpelto 2006, 178-179)

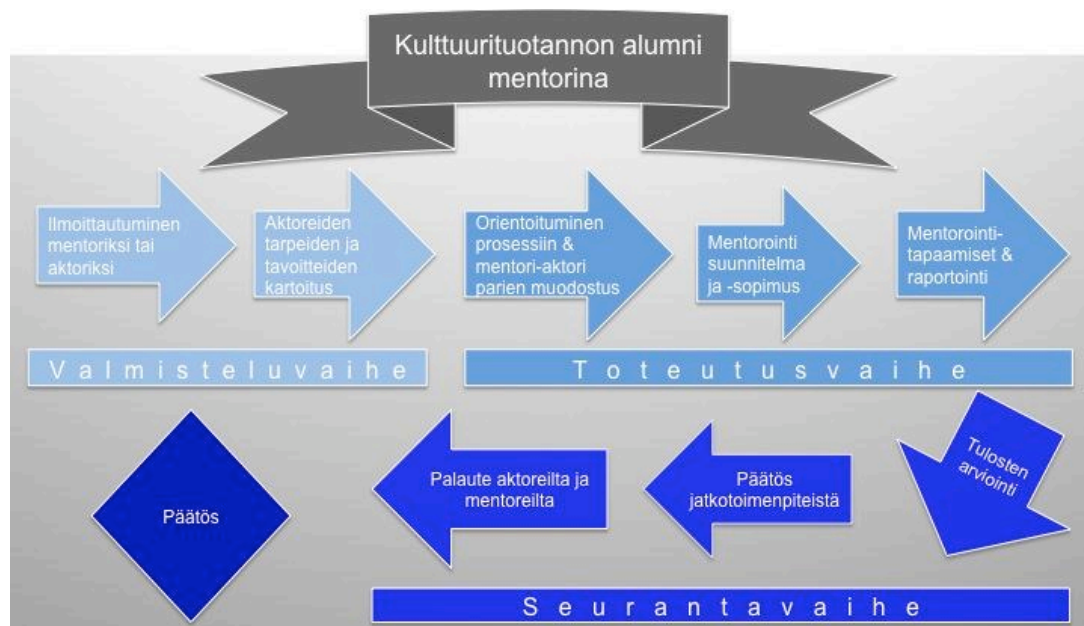
Ne jotka eivät kokeneet hyötynsä mentoroinnista Hämeen ammattikorkakoulussa, eivät Eteläpelto & Onnismaan (Eteläpelto 2006) mukaan välttämättä olleet tarpeeksi aktiivisia ja oma-aloitteisia tai olivat epävarmoja koko prosessin ajan. Toisaalta jokaisella mentorilla on omat toimintastrategiansa, jotka toimivat eri ihmisten kohdalla eri tavoin. Eteläpelto & Onnismaan mukaan mentoroinnissa keskeistä on uskaltaa keskustella avoimesti melko tuntemattoman ihmisen kanssa. Joillekin tämä voi olla etu kun taas toiselle aiheuttaa passiivisuutta ja jännitystä. Aktorin passiivisuus tekee mentorin ohjaustyön luonnollisesti vaikeammaksi. Toisaalta mentorin tuntemattomuus auttoi osaa osallistumaan dialogiin saadessaan keskustelukumppanin, jonka suhtautuminen oli uusi ja omalla tavallaan objektiivinen. (Eteläpelto 2006, 176-177.)

Mentori-aktori parit voitaisiin Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa jakaa kulttuurialakohtaisesti, jolloin tutustumiseen ei tarvitse käyttää aikaa. Uskoisin, että opiskelijalle on kuitenkin ensisijaisen tärkeää saada tukea mentorilta, joka työskentelee sillä alalla, josta on itse kiinnostunut kuin mentorilta, jonka kanssa on esim. samanlainen huumorintaju. Hämeen ammattikorkeakoulun tutkimuksessa aktorit eivät ensisijaisesti sitoutuneet vuorovaikutussuhteeseen henkilösuhteen, vaan teeman kautta (Eteläpelto 2006, 182). Kulttuurituotannon koulutusohjelmassa parien muodostamiseen voi kuitenkin käyttää muitakin jakoperusteita kuin kulttuurialaa, mikäli opiskelijalla on jokin tietty osa-alue opinnoissaan, johon tarvitsee tukea.

Aivoriihessä kävi ilmi, että opiskelijat ottavat mielellään vastaan tukea alumneilta erityisesti työuraan liittyvissä asioissa. Mentoroinnin ajankohta olisi siksi optimaalisin työharjoittelun aikana tai viimeisenä opiskeluvuotena juuri ennen valmistumista. Mentorointiprosessiin tutustuminen voitaisiin kuitenkin aloittaa jo opiskelujen alkuvaiheessa, jotta menetelmä olisi kaikille tuttu. Mentorointiin perehtyminen takaa, ettei kukaan jää ilman mahdollista alumnimentoria vain siksi, ettei ymmärtänyt mistä on kyse sekä sen, että mentorointiprosessin alkaessa mentori-aktori pari voivat keskittyä enemmän aktorin tarpeiden kartoittamiseen kuin uuden menetelmän haltuunottoon.

Mentorointi tulisi ajoittaa niin, ettei prosessin ajanjakso jää liian lyhyeksi tai katkonaiseksi. Suositeltava minimipituus mentorointiprosessille on Eteläpelto & Onnismaan mukaan puoli vuotta (Eteläpelto 2006, 171). On otettava huomioon pitkien taukojen mahdollisuus esim. kesällä. Toisaalta mikäli opiskelija suorittaa työharjoittelunsa kesän aikana, voisi prosessi jatkua myös lukuvuosien välisenä aikana. Mentoroinnin aikana aktorin ja mentorin tulisi tavata säännöllisesti ja raportoida mentoroinnin etenemisestä reflektoiden alussa määriteltyihin tavoitteisiin ja toiveisiin. Tapauskohtaisesti voidaan

sopia mentorointitapaamisten käytännöistä. Toisille sopii parhaiten tapaamiset kasvotusten, kun taas toisilla riittää keskustelut esim. Skypen välityksellä. Virtuaalimentorointi voi lisäksi laskea alumnin kynnystä toimia mentorina, kun tapaamisille ei tarvitse löytää aikaa. Koen kuitenkin, että pelkästään esim. chateissa tai sähköpostilla mentorointi ei olisi yhtä hedelmällistä kuin reaaliaikainen keskustelu, jossa aktori ja mentori näkevät toisensa (oli se sitten kahvilapöydän yli tai tietokoneen ruudusta). Mentoroinnille olennaista avointa keskustelusuhdetta voi olla vaikea luoda sähköpostiviestein.

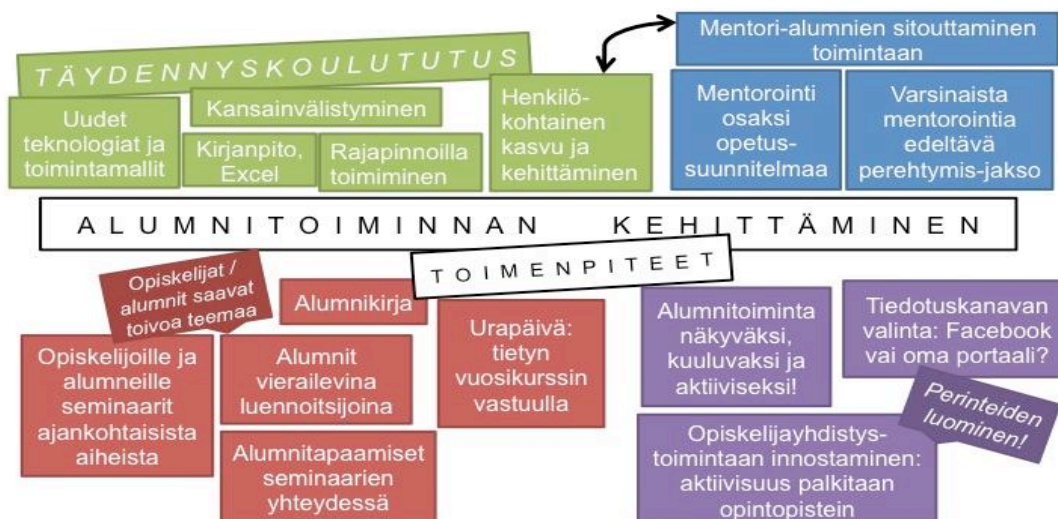


Kuvio 11: Kulttuurituotannon alumni mentorina, toteutusprosessi

Kuviossa 11 on kuvattu mentoroinnin mahdollinen toteutusprosessi kulttuurituotannon koulutusohjelmassa. Mentoroitavaksi eli aktoriksi tai mentoriksi haluavien ilmoittautumisen jälkeen määritellään aktorin tarpeet ja tavoitteet, muodostetaan mentori-aktori parit ja orientoidutaan prosessiin. Valmisteluvaiheen jälkeen siirrytään toteutusvaiheeseen, jossa ennen varsinaisia mentorointitapaamisia parit laativat mentorointisuunnitelman ja –sopimuksen. Mentorointitapaamisten ajankohdat sovitaan tapauskohtaisesti. Toteutusvaiheen jälkeen arvioidaan mentoroinnin tuloksia, päätetään jatkotoimenpiteistä sekä kerätään palaute aktorilta ja mentorilta.

9 Yhteenveto

Opinnäytetyöni kulttuurituotannon koulutusohjelman alumnitoiminnasta muodostaa kokonaisuuden, jonka pohjalta alumnitoimintaa voidaan toivottavasti tulevaisuudessa kehittää. Uskon, että aktiivisia tuottajaopiskelijoita täynnä oleva koulu on mitä hedelmällisin paikka mielekkään toiminnan organisoimiselle. Tärkeää on saada opiskelijat ymmärtämään oma etunsa ja löytämään aikaa omien työprojektien ja koulutehtävien ohella järjestämään yhteishenkeä ja perinteitä vahvistavia tapahtumia. Jotta tämä onnistuisi, on kuunneltava opiskelijoiden ja alumnien toiveita, jotka selvästi painottuvat erilaisiin työllistymistä edistäviin tapahtumiin ja tutorointiin sekä toimintaan, joka on tasapainoisesti sekä ajankohtaista ja ”virallista”, että rentoa ja vapaamuotoista verkostoitumista. Toisin sanoen seminaareja ja opiskelijajuhlia tasapuolisesti.



Kuvio 12: Alumnitoiminnan kehittämisen toimenpiteet

Kuviossa 12 on koostettu toimenpiteitä, joilla kulttuurituotannon alumnitoimintaa voitaisiin tulevaisuudessa kehittää. Alumnitoiminnan kehittämiseksi oleellista on, että siitä tehdään näkyvä ja kuuluva osa opiskelijoiden elämää, jota erilaisten perinteiden luominen tukee. Lisäksi opiskelijoiden tulisi voida vaikuttaa alumnitoiminnan sisältöön esimerkiksi ehdottamalla teemaa seminaarille tai toivomalla tietyn kulttuurialalla toimivan alumnin vierailua. Alumnitoiminnan näkyvyyden ja tunnettuuden parantamisessa tärkeää on myös tiedotus, jonka kanavana sähköposti ja Facebook toimisivat mielestäni parhaiten. Alumnien täydennyskoulutusta suunniteltaessa, tulisi ottaa huomioon toiveet mm. liiketalouteen, yrittäjyyteen, kulttuurituotannon trendeihin ja kansainvälistymiseen liittyvistä kursseista. Urapäivä oli aihe, joka nousi toistuvasti puheenaiheeksi aivoriihissä. Opiskelijat toivovat ensisijaisesti tapahtumia, jotka edistävät heidän työllistymistään. Toisen korkeakoulun, kuten Aalto Yliopiston Kauppakorkeakoulun, urapäivän *bench-*

markaus voisi olla yksi seuraavista askelista kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämisessä.

Mentorointi sai aivoriihen, World Cafen ja kyselyn perusteella osakseen mielenkiintoa ja positiivisia kommentteja. Nykyiset ja tulevat tuottajat ovat hyvin tietoisia siitä, että alallamme monet asiat ovat opittavissa vain kokemuksen kautta ja sisäistämällä hiljais-tietoa alan konkareilta. Mentorointi nähtiin nimenomaan strukturoituna tapana siirtää hiljaista tietoa alumneilta opiskelijoille sekä saada (vertais)tukea työelämän haasteissa. Kyselyn pohjalta oli positiivista huomata, että myös alumnit kokivat mentorina toimimisen varteenotettavana toimintamuotona ja että he ovat valmiita auttamaan tulevia tuottajia työuransa alkuvaiheilla.

Lähteet

- Alumni. [Verkkoartikkeli] <fi.wikipedia.org/wik/alumni> (Luettu 4.7.2012)
- Eteläpelto, Anneli 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistus-seura.
- Carson, Lyn 2011. Designing a Public Conversation Using the World Café Method. Queensland: Social Alternatives.
- Conway, C 1997. Mentoring in organizations.
- Golafshani Nahid 2003. Understanding reliability and validity in qualitative research. Toronto: University of Toronto
- Hopia, Hanna 2010. Alumnitoiminta ammattikorkeakoulussa – tavoitteena systemaattinen kehittäminen. [Verkkodokumentti]. <<http://www.uasjournal.fi/index.php/KO/article/viewFile/1267/1178>> (Luettu 6.7.2012)
- Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Yrityskirjat OY
- Järvi, Tuomas 2007. "Eiköhän me hyvät pärjätä" Stadiassa kulttuurituottajaopinnot vuosina 2001 ja 2001 aloittaneiden työhistoria, tuottajauran ensimmäiset vuodet ja näkemyksiä alan tulevaisuudesta. Helsinki: Stadia ammattikorkeakoulu
- Kauppinen, Anneli & Nummi, Jyrki & Savola, Tea 2000. Tekniikan viestintä. Kirjoittamisen ja puhumisen käsikirja. Helsinki: Edita.
- Kulttuurituotanto metropoliassa. [Verkkosivu]. <<http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/kulttuuri-ja-luova-ala/kulttuurituotanto/>> (luettu 20.11.2012)
- Metropolian koulutustarjonta. [Verkkosivu]. <<http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/kulttuuri-ja-luova-ala/kulttuurituotanto/>> (Luettu 20.11.2012)
- Miller, Andrew 2002. Mentoring students and young people. A handbook of effective practice. London: Kogan Page Limited
- Mäkinen, Elina 2009. Hiljaisen tiedon siirtyminen eläkkeelle jäämisen yhteydessä. Case: Elematic Oy Ab. Hyvinkää: Laurea ammattikorkeakoulu
- Nakari, L., Porenne, P., Mansukoski, S., Riikonen, E. & Huhtala, T. 1996. Mentorointi – johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä. Forssa : Painotalo Auranen.
- Ojasalo, Katri & Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro
- Olin, Maria 2012 Kulttuurituotannon alumni. Kulttuurituottaja-alumnin näkemyksiä opinnoistaan ja ammatti-identiteetistään. Helsinki: Metropolia ammtikorkeakoulu
- Polanyi, Michael 1962. Personal knowledge : towards a post-critical philosophy. Chicago : University of Chicago Press

Puusa, Anu. & Reijonen, Helen. 2011. Aineeton pääoma organisaation voimavarana. EU: UNIpress

Step-it hanke. [Verkkosivu] <projekti.centria.fi> (Luettu 4.8.2012)

Stone, Florence 2004. The Mentoring advantage. Creating the next generation of leaders. Chicago: Dearborn Trade Publishing

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University press ja tekijät.

Viitala, Riitta. 2008. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Kysely Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelman alumneille: Kulttuurituotannon alumnitoiminta

1. Kuulutko Metropolian alumnit ry:hyn?

- kyllä
 en

2. Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen

Haluaisin osallistua:

- orientointiviikon alumnipaneelikeskusteluun
 opinnäytetyöseminaareihin
 alumnikirjan tekemiseen (alumnie tarinoita tueksi uusille fukseille)
 alumnivideoiden tekemiseen (alumnie tarinoita tueksi uusille fukseille)
 vierailevana opettajana/puhujana omaan alaasi liittyvällä kurssilla tai luennolla
 aloittavan opiskelijaryhmän työelämämentorina (tapaavat opiskelijoita 2-4 kertaa vuodessa)
 asiantuntijana työelämäneuvottelukunnassa
 yksittäisen opiskelijan työelämämentorina
 työharjoittelun ohjaajana

Muu (täsmennä)

* 3. Alumnitapahtumat:

- Olen kiinnostunut alumnitapahtumista
 Samantekevää

Perustele:

4. Minkälainen tapahtuma kiinnostaa?

- kokkarit esim. muiden alumnie, opettajien sekä opiskelijoiden kanssa
 oman vuosikurssin kanssa tapaaminen
 asiantuntijavetoiset seminaarit
 valmistujaiset

Muu (täsmennä)

5. Voisin itse osallistua tapahtumaan vierailevana puhujana:

- kyllä
 ei

6. Alumnitapaamisessa haluaisin tavata:

- muiden kulttuurialojen alumneja
- liiketalouden alumneja
- tekniikan alan alumneja
- sosiaali- ja terveysalan alumneja

Ketä muita?

**7. Alumnitoiminnan tiedotuskanavana toimisi parhaiten:
(laita vaihtoehdot paremmuusjärjestykseen)**

<input type="text"/>	kulttuurituotannon Facebook-ryhmä
<input type="text"/>	oma verkkosivu / verkkoportaali
<input type="text"/>	sähköposti
<input type="text"/>	perinteinen postti

8. Tiedotuskanavassa / portaalissa haluaisin:

- Etsiä vanhoja ystäviä ja luoda uusia kontakteja
- Jakaa ansioluetteloni ja yhteystietoni
- Osallistua keskusteluihin
- Saada tietoa Kulttuurituotannon opetuksesta sekä tutkimus- ja kehittämistyön tuloksista
- Saada kutsuja ajankohtaisiin tapahtumiin

Mitä muuta?

***9. Millaisesta täydennyskoulutuksesta olisit kiinnostunut?**

***10. Saako yhteystietojasi käyttää alumnitapahtumista ja muusta toiminnasta tiedottamiseen?**

Ottamme tiedotteissa huomioon vastauksesi tässä kyselyssä.

- kyllä
- ei

Nimi ja sähköpostiosoite

