

Suvi Uotila

Mentorointi osana kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämistä

Tarvekartoitus Metropolia Ammattikorkeakoulun
kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmalle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja AMK

Kulttuurituotanto

Opinnäytetyö

1.6.2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Suvi Uotila Mentorointi osana kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämistä – Tarvekartoitus Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmalle 49 sivua + 2 liitettä 1.6.2016
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Tutkinto-ohjelma	Kulttuurituotanto
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	lehtori Laura-Maija Hero lehtori Kimmo Kainulainen
<p>Opinnäytetyöni on konstrukttiivinen tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää onko Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa tarvetta mentorointiohjelmalle. Tilaajana toimii Metropolia Ammattikorkeakoulu. Tutkin, millaista mentorointia opiskelijat mahdollisesti haluaisivat ja tarkastelen kulttuurituotannon opiskelijoiden näkökulman lisäksi myös kulttuurituotannon alumnien valmiuksia ja halukkuutta toimia mentoreina. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa mahdollisimman selkeä kuva tilaajalle siitä, keneltä opiskelijat tukea ja mentorointia haluaisivat sekä tuottaa kehitysehdotus siitä, miten tutkinto-ohjelman asiassa kannattaisi edetä.</p> <p>Työn teoreettinen viitekehys muodostuu mentoroinnin teorioista ja avainkäsitteitä ovat mentorointi, kulttuurituotanto, alumni sekä ammatti-identiteetti. Tutkimusaineiston keruumenetelmänä käytin kyselyitä.</p> <p>Tuloksista käy ilmi, että sekä Metropolian kulttuurituotannon opiskelijat että kulttuurituotannon alumnit kaipaavat selvästi lisää tukea ammatti-identiteetin muodostamiseen, työelämäkontaktien löytymiseen sekä verkostoitumiseen. Mentorointiohjelmaa pidettiin opiskelijoiden ja alumnien keskuudessa todella odotettuna sekä positiivisena ideana ja yli 70% vastaajista ilmoitti olevansa kiinnostunut osallistumaan ohjelmaan. Peilaamalla saamiani tuloksia muodostin kehitysehdotuksen, jonka mukaan Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman tulisi perustaa oma mentorointiohjelma mahdollisimman pikaisesti.</p>	
Avainsanat	Mentorointi, kulttuurituotanto, alumni, ammatti-identiteetti

Author(s) Title Number of Pages Date	Suvi Uotila Mentoring as a part of developing the career path of a Cultural Management student – A needs assessment for the Degree Programme of Cultural Management in Helsinki Metropolia University of Applied Sciences 49 pages + 2 appendices June 1st 2016
Degree	Bachelor's Degree
Degree Programme	Cultural Management
Specialisation option	
Instructor(s)	Laura-Majja Hero, Senior Lecturer Kimmo Kainulainen, Senior Lecturer
<p>This thesis for Helsinki Metropolia University of Applied Sciences is based on a constructivist research method and its purpose is to investigate whether there is demand for a mentoring program in the Degree Programme of Cultural Management in Helsinki Metropolia University of Applied Sciences. The research consists of finding out what kind of mentoring the students would possibly want and also what kinds of transferable skills and willingness the cultural management alumni would have. The aim of the thesis is to give Metropolia an accurate picture of how, when and from whom the students would want support and mentorship, and to produce an improvement proposal of how the faculty should proceed in the matter.</p> <p>The theoretical framework of this thesis consists of mentoring. The key concepts are mentoring, cultural management, alumni and professional identity. The case study was executed using surveys.</p> <p>The results of the research show that there is a clear demand for support in forming a professional identity, finding working life contacts and networking. The idea of a mentoring program was very well received amongst the students and alumni and over 70% of the respondents stated that they would be very interested in taking part in the program.</p> <p>The results form the basis for a recommendation regarding the formation of a mentoring program in the Degree Programme of Cultural Management in Helsinki Metropolia University of Applied Sciences.</p>	
Keywords	Mentoring, cultural management, alumni, professional identity

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Kulttuurituottajuus ja ammatti-identiteetti	1
2	Kulttuurituotannon koulutus	5
2.1	Kulttuurituotannon historiaa	5
2.2	Kulttuurituotannon opinto-ohjelma Metropolia Ammattikorkeakoulussa	6
3	Tutkimuksen tarkoitus sekä tavoitteet	7
4	Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät - prosessi	8
5	Mentorointi – historian ja käsitteiden kautta nykypäivään	10
5.1	Mentoroinnin historiaa	10
5.2	Mentoroinnin tärkeitä ominaisuuksia	11
5.3	Mentoroinnin käsitteitä	13
5.3.1	Mentori	13
5.3.2	Aktori	13
5.3.3	Hiljainen tieto	14
5.4	Mentoroinnin aakkoset	15
5.5	Muita mentoroinnin lähikäsitteitä	16
5.5.1	Valmennus/coaching	16
5.5.2	Työnohjaus	16
5.5.3	Tutortoiminta	16
5.6	Mentorointimalleja	17
5.6.1	Sponsoroiva mentorointi	17
5.6.2	Eurooppalainen mentorointimalli	17
5.6.3	Valmentava mentorointi	18
5.7	Mikä ei ole mentorointia?	19
5.8	Mentoroinnin kritiikki	20
5.9	Suomen Mentorit ry	21
6	Mentoroinnista korkeakouluissa	22
6.1	Humanistiselle ammattikorkeakoulun (HUMAK) mentorointiohjelma	22
6.2	Haaga-Helia ammattikorkeakoulun mentorointiohjelma	22

7	Tulokset	23
7.1	Metropolian kulttuurituotannon opiskelijoille suunnattu kysely	23
7.1.1	Vastaajien taustatiedot	23
7.1.2	Kulttuurituotannon opintoihin liittyvät kysymykset	27
7.1.3	Mentorointiin liittyvät kysymykset	30
7.1.4	Muut ajatukset koskien ehdotusta	32
7.2	Stadian ja Metropolian kulttuurituotannon alumneille suunnattu kysely	34
7.2.1	Vastaajien taustatiedot	34
7.2.2	Mentorointiin liittyvät kysymykset	37
7.2.3	Muut ajatukset koskien ehdotusta	40
8	Kehitysehdotukset	44
9	Lopuksi	46

Liitteet

Liite 1. Verkkolomakekysely opiskelijoille

Liite 2. Verkkolomakekysely alumneille

1 Johdanto

”Tarve ja halu oppia, kehittää ja auttaa muita ovat keskeisimpiä ihmisen ominaispiirteitä. Myös kyky siirtää opittua sukupolvelta toiselle on ihmisille luonnollista. Se on kuitenkin taito, joka jokaisen pitää oppia.” (Clutterbuck, ym. 2014, 15.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää onko Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa tarvetta mentorointiohjelmalle. Lisäksi tutkin, millaista mentorointia opiskelijat mahdollisesti haluaisivat. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kulttuurituotannon opiskelijoiden näkökulman lisäksi myös kulttuurituotannon alumnien valmiuksia ja halukkuutta toimia mentoreina. Tilajaana toimii Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa mahdollisimman selkeä kuva tilaajalle siitä, keneltä opiskelijat tukea ja mentorointia haluaisivat sekä tuottaa kehitysehdotus siitä, miten tutkinto-ohjelman asiassa kannattaisi edetä.

1.1 Kulttuurituottajuus ja ammatti-identiteetti

Vuonna 2012, jolloin aloitin opintoni Metropolian kulttuurituotannon linjalla, tutkinto-ohjelman nuorten linjalle hyväksyttiin yhteensä 15 aloittavaa opiskelijaa. Jo ensimmäisten päivien aikana opiskelutovereiden käytyjen keskustelujen pohjalta itselleni selvisi, kuinka monenlaisia kiinnostuksen kohteita ja osaamisalueita kanssaopiskelijoilta löytyikään. Tutkinto-ohjelma jatkaa opiskelijoiden tietotaidon syventämistä tarjoamalla kattavat ja monipuoliset eväät kulttuurituottamiseen käsitellen esimerkiksi markkinointia, viestintää, taloushallintoa, johtamista, yrittämistä ja kolmatta sektoria, näin muutamia mainitakseni.

Kulttuuri ja kulttuurituottaminen ulottuvat lukemattoman monelle elämän eri osa-alueelle omine nyansseineen ja tasoineen. Monimuotoisuus ja alan laajuus ovat myös osa kulttuurituotannon perusproblematiikkaa, sillä laaja-alaisuus nähdään usean opiskelijan puolesta ammatillisena haasteena: Kun mahdollisuudet ovat rajattomat, minne voisinkaan sijoittua?



Kuva 1. Tuottajatähti (Halonen 2012, 16.)

Katri Halonen on yhtenä esimerkkinä kulttuurituottajan ammatillisen osaamisen laajuudesta sekä kentän kirjosta kehittänyt kuvaajan ilmaisemaan kulttuurituottajan ammatti-profiilia.

Sekä *kulttuurisisältö* että *ammattialue* ovat usein määrittäviä tekijöitä kulttuurituottajan identifioinnissa sekä työnimikkeessä. Lisäksi tuottajien nähdään identifioituvan myös *työkenttäänsä* kautta. Työkenttä eli toimintasektori vaikuttaa tuottajan rooliin esimerkiksi talouteen liittyvissä kysymyksissä. Sekä yksityisellä että vapaalla kentällä tuottajan rooliin sisältyy myös vastuu varainhankinnasta. *Erilaiset kohderyhmät ja menetelmät* sekä *rajapinnoilla toimiminen* vaativat taas tuottajalta vahvaa erityispiirteiden tuntemusta myös muilla aloilla, sillä kohderyhmä jolle kulttuuria tuotetaan, tulee aina tuntea ja varsinkin tiukasti rajatuille kohderyhmille tuotettaessa sisältöä, on niiden tunteminen erityisen tärkeää. Tuottaja 2020-raportissa sekä lukuisissa muissa julkaisuissa esiinty-

nyt Tuottajatähti avaa kulttuurituottajan määritelmää, mutta myös osoittaa koulutuksen ja ammatin kompleksisuuden: yksittäisen tuottajan työuralla määritelmät ovat kuitenkin usein hetkellisiä ja hän voi sukkeloida esimerkiksi monen eri toimintasektorin ja toimenkuvan välillä. (Halonen, ym. 2011, 14-17.; Vermilä 2014, 4.)

Korostuneena kulttuurituottajan ammatissa muihin aloihin verrattuna on työsuhteiden vaihtelevuus, johon monet opiskelijat törmäävät jo koulutuksen aikana: ala on tunnettu projektivetoisesta freelancer-työskentelystään ja isoissakin organisaatioissa työsuhteet ovat yhä useammin määräaikaista. Työpaikan pysyvyys ei enää toimia ainoana motivaattorina työskentelyyn, sillä mikään organisaatio ei enää voi taata elinikäistä työsuhdetta. Uusi työmarkkinakelpoisuuden turvallisuus tuleekin siitä, että jokaisella yksilöllä on opiskelussa tai työssään mahdollisuus kehittää itseään ja rakentaa osaamista, joka mahdollistaa selviämisen muuttuvissa tilanteissa.

”Mentorointi voi olla parhaimmillaan apuväline oman elämänpolun suunnitteluun.”
(Juusela, ym. 2000, 11.)

Itsensä motivointi ja henkilökohtaiseen kasvuun panostaminen mentoroinnin kautta jo opiskelujen aikana edistävät täten työmarkkinakelpoisuutta. Mentorointi on juuri tällainen organisaation tai oppilaitoksen tarjoama mahdollisuus auttaa yksilöä tekemään valintoja, jotka edesauttavat pitkällä tähtäimellä työkunnan ylläpitoa muutosten keskellä. (Juusela, ym. 2000, 11-12.)

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan yleisesti erilaisia ominaisuuksia, piirteitä sekä tunnuksia, jotka kuvaavat yksilön samaistumista omaan ammattiinsa. Ammatti-identiteetin muodostumisen mahdollistamiseksi, täytyy yksilön olla ammattivalmiudeltaan kypsä tietojen, taitojen ja arvostusten suhteen eli hänen täytyy siis olla jonkinasteinen ammattilainen omalla alallaan. Yksilön täytyy myös omata tahtoa, mielenkiintoa sekä kykyä suoriutua ammatillista tehtävistään hyvin. (Hyvönen 2008, 15.) Laajasti ajateltuna ammatti-identiteetti voidaan nähdä yksilön suhteena yhteiskunnassa toimimiseen ja vallitsevaan työnjakoon; suhteena siihen millaiseksi yksilö kokee oman paikkansa, asemansa ja osallisuutensa ympäröivässä yhteiskunnassa. (Eteläpelto 2006, 45.)

Ammatti-identiteetin kehittyminen varsinkin kulttuurituotannon alalla on seikka, johon jo opiskeluiden aikana käytetään aikaa, sillä valmistuneet kulttuurituottajat sijoittuvat työkentällä mitä erinäisimpiin positiioihin ja kaikki tarvitsevat erilaista tukea tähän proses-

siin. Tällä hetkellä kulttuurituotannon opinto-ohjelmaan kuuluvia, ammatti-identiteettiä ja sen muodostumista selkeästi käsitteleviä kursseja Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa ovat erityisesti ”Kansainvälinen toiminta ja ammatti-identiteetti” sekä ”Ammatillinen englanti ja portfolio työ”.

”Opintojakso tukee ammattilaiseksi kasvun prosessia. Opiskelija osaa suunnitella ammatillista kehityspolkuun ja rakentaa oman ammattiprofiilinsa tuottajana. Opiskelija tunnistaa opiskeluun liittyviä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan ja osaa viestiä niistä puheviestintätilanteissa. Opiskelija tiedostaa opiskeluun liittyvät motivaatio- ja kuormitustekijät sekä tuntee keskeiset stressinhallintakeinot. Opiskelija osaa analysoida ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan tuottajana sekä pystyy rakentamaan omaa erikoitumistaan kulttuurituotannon toimintakentältä.”

(Kulttuurituotannon opinto-opas, Kansainvälinen toiminta ja ammatti-identiteetti, viitattu 30.5.2016)

”Opiskelija ymmärtää itsearvioinnin merkityksen osana portfolioprosessia ja ammatti-identiteetin syntymistä. Opiskelija osaa hyödyntää portfolioa aktiivisesti oman ammattitaitonsa ja identiteettinsä kehittämisen välineenä.”

(Kulttuurituotannon opinto-opas, Ammatillinen englanti ja portfolio työ, viitattu 30.5.2016)

Ammattikorkeakouluopiskelijan valmistuessa opinnoistaan odotetaan hänen yleisesti pystyvän vastaamaan alati kilpailumotivoituneemman ja tuloshakuisen työelämän haasteisiin. Myös henkilöbrändin muodostaminen ja omien kilpailuvalttien paketoiminen myytäväksi kokonaisuudeksi ovat mielestäni tänä päivänä perusvaatimuksia työntekijälle sekä yrittäjälle. Työelämään siirtyvän opiskelijan konkreettiset valmiudet vastata näihin haasteisiin kehittyvät suureksi osaksi opiskeluiden aikana luennoilla ja kontaktiopetuksessa.

Tutkimuksessa etsitäänkin apukeinoa, joka jo olemassa olevien kurssien lisäksi lisäksi selkeästi tukea opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumiseen jo opiskeluiden aikana – tällä kertaa mentoroinnin muodossa. Mentorointiohjelmalla olisi ajatuksena käyttää pedagogisen opetuksen apuna syventämässä työelämäoppimista. Pakolliset projektit sekä harjoittelut tukevat oppimista ja työelämälähtöisyys pyrkii valmistamaan opiskelijaa haasteisiin, joita valmistumisen jälkeen voi kohdata. Tästä syystä työelämälähtöisenä tapana varsinkin alumni- tai muiden työelämäkontaktien toimesta tapahtuva mentorointi voisi toimia loistavana lisänä opiskelujen aikana auttamaan tuottajaa ammatti-identiteettinsä muodostamisessa, ilman, että se vie mitään pois opetukselta. Opiskelija syventäisi siis mentoroinnin avulla omaa tietouttaan sekä asiantuntijuuttaan alastaan, harjoittaisi vuorovaikutustaitojaan ja loisi uusia verkostoja.

2 Kulttuurituotannon koulutus

2.1 Kulttuurituotannon historiaa

Kulttuurituotannon ammattikorkeakoulutasoinen koulutus kehitettiin tarjoamaan monipuolisempaa työvoimaa opistotasaisen kulttuurisihteerikoulutuksen lakkauttamisen jälkeen 1990-luvulla. Pääkaupunkiseudulla Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia aloitti kulttuurituotannon suuntautumisvaihtoehdon medianomi-koulutuksessa vuonna 1999. Itsenäisenä koulutuksena kulttuurituotanto alkoi Stadiassa vuonna 2006. (https://fi.wikipedia.org/wiki/Helsingin_ammattikorkeakoulu_Stadia, luettu 15.5.2016)

Vuonna 2008 Stadia yhdistettiin EVTEKin eli Espoon-Vantaan teknillisen ammattikorkeakoulun kanssa Metropolia Ammattikorkeakouluksi. Lisäksi kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmat aloitettiin samoihin aikoihin, vuosina 1998-2001, Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (HUMAK), Seinäjoen ammattikorkeakoulussa (SeAMK), Sydvästissä (nykyisin ammattikorkeakoulu Novia) sekä Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Vuonna 2016 voi kulttuurituotantoa opiskella neljässä eri ammattikorkeakoulussa: Metropolias- sa, HUMAK:issa, Arcadassa sekä SeAMK:issa. (Eskola 2012, 3.)

Jokainen ammattikorkeakoulu opettaa oman opetussuunnitelmansa mukaisesti, vaikkakin opiskelijat valmistuvat 240 opintopisteen tutkinto-ohjelmasta samalla Kulttuurituottaja AMK –nimikkeellä. Päätoimisena opiskeluna suoritettava tutkinto kestää neljä vuotta. Vuoteen 2012 asti nuorten koulutuksen rinnalla Metropolias- sa toiminut aikuisten AMK-tutkinto, joka oli laajuudeltaan 210 opintopistettä, oli pituudeltaan 3,5 vuotta. Tätä tutkintoa varten hakijalla täytyi olla vähintään kolmen vuoden työkokemus kulttuurituotannon alalta. Työkokemus korvasi nuorten tutkinnossa pakollisena olleen työharjoittelun, joka olisi ollut pituudeltaan noin kuusi kuukautta eli 30 opintopistettä.

Kulttuurituotannon ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, laajuudeltaan 60 opintopistettä, on ollut mahdollista opiskella alkaen vuodesta 2009. Koulutus on suunnattu kulttuurialan ammattilaisille, jotka haluavat syventää sekä laajentaa osaamistaan ja tutkinto antaa pätevyuden tehtäviin ja virkoihin, joissa kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Metropolia järjestää 1,5 vuoden pituisen tutkinnon yhteistyössä Humanistisen ammattikorkeakoulun kanssa. (Eskola 2012, 4.;

<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/> luettu 15.5.2016)

2.2 Kulttuurituotannon opinto-ohjelma Metropolia Ammattikorkeakoulussa

Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma painottuu erityisesti liiketalouteen sekä yrittäjyyteen liittyviin opintoihin.

”Kulttuurituotannon opiskelu Metropoliaassa on liiketaloudellisesti painottunutta ja tähtää työelämän arvostamaan yksilölliseen ammattitaitoon. Opiskelija erikoistuu tiettyyn kulttuurialaan, tuotannon alueeseen tai kohderyhmään.

Opinnot perehdyttävät kulttuurintuntemukseen, kulttuurin rahoitukseen ja taloushallintoon, markkinointiin ja tiedotukseen, juridiikkaan, johtamis- ja ryhmätyötaitoihin, kansainvälisyyteen, yrittäjyyteen, viestintä- ja mediataitoihin, kulttuuriproduktioiden tuotantoprosesseihin, alan tutkimusmenetelmiin sekä tietoteknisten sovellusten käyttöön.”

(<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/> luettu 29.5.2016)

Koulutustarjonta Metropoliaassa on muuttunut vuosien mittaan ja opiskelijoiden sisäänottomäärät ovat myös vaihdelleet. Viimeisten vuosien ajan lainsäädännön muuttuessa opinto-ohjelman sisäänottomäärät ovat liikkuneet hieman nousujohteisesti. Aiemmin nuoret (15) aloittivat opiskelutaipaleensa syksyisin ja aikuiskoulutuksen opiskelijat (20) tammikuussa, vuodesta 2013 nuoret ja aikuiset (30-42) ovat opiskelleet yhdessä aloittaen yhtenä suurena ryhmänä syksyisin. (Ojala-Soini Anne 2016.)

Vuosi	Nuoret	Aikuiset	YAMK
2016	42		13
2015	42		10
2014	42		10
2013	30		10
2012	15	20	
2011	15	20	10
2010	15	20	10
2009	15	20	10
2008	15	20	10
2007	15	20	10
Yhteensä	246	120	93

Taulukko 1. Ojala-Soini Anne 2016: Metropolian kulttuurituotannon aloituspaikat 2007-2016.

3 Tutkimuksen tarkoitus sekä tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, kokevatko Metropolian kulttuurituotannon opiskelijat tarvitsevansa apua ja/tai tukea ammatti-identiteettinsä kehittämisessä ja voisiko mentorointi toimia tapana tukemassa tätä kehittämistä. Tätä lähdin selvittämään kyselyiden avulla. Lisäksi kartoitan Metropolian kulttuurituotannon alumneiden valmiuksia ja halukkuutta osallistua potentiaaliseen mentorointiohjelmaan mentorin ominaisuudessa.

Tutkimuskysymykset muodostuivat käytyäni läpi, millaista tietoa tarvitsen kehittääkseni tutkinto-ohjelmalle ehdotusta siitä, miten tukea opiskelijoita mahdollisimman tuloksekkaasti ja millaisilla tavoilla sekä kysymyksillä tätä tietoa saisin. Tavoitteena on, että opinnäytetyöni tarjoaa Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmalle ajankohtaista tietoa ja opiskelijoiden rehellisiä mielipiteitä siitä, miten tutkinto-ohjelman tarjoamaa ammatillista tukea voitaisiin kehittää entistäkin paremmaksi.

Pääkysymys:

Haluaisivatko kulttuurituotannon opiskelijat jo nyt olemassa olevan opetuksen lisäksi tukea ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun?

Alakysymykset:

- Voisiko mentorointi toimia välineenä ammatillisessa kehittämisessä sekä kasvussa?
- Minkälaiseen mentorointiin opiskelijat olisivat kiinnostuneita ottamaan osaa?
- Keitä opiskelijat haluaisivat mentoreikseen?
- Mitä valmiuksia kulttuurituotannon alumneilla on mentoreina toimimiseen?

4 Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät - prosessi

Opinnäytetyöni on konstruktiiivinen työ, jossa tutkin Metropolian kulttuurituotannon opiskelijoiden tarvetta ja halua saada entistä laadukkaampaa sekä yksilöidympää tukea ammatillisen identiteetin kehittämiseen. Tutkin myös mentoroinnin toimimista tällaisena menetelmänä. Konstruktiiivisessa tutkimuksessa on kyse uudenkaltaisen todellisuuden rakentamisesta erityisesti tutkimustiedon pohjalta. Tutkimuksessa pyritään mahdollisimman käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun luomalla uusi ja perusteltu rakenne tai ratkaisu, joka tässä opinnäytteessä on esitys mentorointiohjelmasta. Ratkaisu, eli mentorointiohjelma on myös konstruktiiivisen tutkimuksen määritteitä noudattaen osoittautunut toimivaksi menetelmäksi muissakin organisaatioissa, tässä tapauksessa yrityksissä sekä korkeakouluissa. (Ojasalo, ym. 2009, 118-119.)

Kysely toimi kantavana menetelmänä opinnäytetyössä, sillä halusin saada mahdollisimman suuren joukon laadukkaita vastauksia käyttöön tutkimusta varten. Henkilökohtaiset haastattelut toimivat hyvänä aineistonkeruumenetelmänä, mutta koin, että tutkimuskysymykseeni tärkeintä oli saada laaja joukko osaavia vastaajia ja tässä luotin kulttuurituottajaopiskelijoihin. Lukuisten keskusteluiden sekä opiskelun kautta saatujen kokemusten pohjalta osasin odottaa, että vastaajat näkevät itse myös hyödyn, jonka heidän vastauksensa voisivat mahdollisesti jo heille itselleen ja ainakin tulevaisuuden opiskelijoille valmiin mentorointiohjelman muodossa tuottaa. Kyselyllä voidaan todetusti tuottaa niin laadullista kuin määrällistäkin dataa. (Ojasalo, ym. 2009, 118-119.) Jos tutkimusta olisi kuitenkin jatkettu pidemmälle, olisi ollut hyödyllistä kyselyn toteuttamisen jälkeen haastatella joitakin opiskelijoita vieläkin laajemman ymmärryksen saavuttamiseksi.

Internetissä toteutetun kyselyn tavoitteena oli opinnäytetyössäni selvittää, millaisista lähtökohdista opiskelijat tarkastelevat mentorointia ja miten he suhtautuvat mahdollisuuteen osallistua mentorointiin opiskelujen yhteydessä. Kysely esitettiin kahdella opiskelijalla, joiden kommenttien ja vastausten perusteella muokkasinkin lomaketta entistä informatiivisemmaksi sekä selkeäksi. Lisäksi sain kyselyyn kommentteja opinnäytetyöni tilaajalta sekä tutkinto-ohjelmani opettajalta.

Koin tärkeäksi muotoilla molempien kyselyiden saatteet (kts. liitteet 1 sekä 2) vapaa-muotoisiksi, jotta vastaaja tuntisi kyselyä täyttäessään vapautta kertoa omia mielipitei-

tään sekä voisi vastata kysymyksiin rehellisesti ja avoimesti. Tämäntapaisia saatteita pidetään poikkeavina opinnäytetöihin liittyvissä kyselyissä ja tiedostin kyselyitä julkaisessani riskit. Koen kuitenkin, että epätavallinen lähestyminen tuotti halutunlaista tulosta ja vastaukset olivat todella hedelmällisiä tutkimuksen kannalta.

Sosiaalista mediaa hyödyntäen pyrin saamaan molemmille kyselyille laajaa näkyvyyttä. Koska kysely sai levitä verkossa vapaasti, on valitettavasti mahdotonta varmentaa, minkä kanavan kautta vastaajat lopulta löysivät kyselyn pariin.

5.1 Verkkolomakekysely opiskelijoille

Verkkolomakekysely suoritettiin Google Formsin kautta 19-23.5.2016. Kyselyyn johtavaa linkkiä jaettiin Facebook-ryhmässä ”Metropolian kulttuurituottajat” sekä Metropolian opiskelijainformaatiokanavan Tuubin kautta. ”Metropolian kulttuurituottajat”-ryhmässä oli kyselyn julkaisupäivänä 294 jäsentä. Tuubin kautta linkki lähti sähköpostitse jokaiselle Metropolian kulttuurituotantoa opiskelevalle. Vastaajia opiskelijakyselyssä oli yhteensä 43.

Aihe koskettaa monia nykyisiä kulttuurituotannon opiskelijoita ja jo linkkiä jaettaessa monet vastaajat kommentoivat Facebook-ilmoitukseen vastaavansa mielellään kyselyyn. Jaoin linkkiä lisäksi yksityisviestitse omien kulttuurituotantoa opiskelevien tuttavaopiskelijoiden kesken pyytäen heitä vastaamaan kyselyyn.

Opiskelijoille suunnattu kysely on luettavissa liitteessä 1.

5.2 Verkkolomakekysely alumneille

Verkkolomakekysely suoritettiin Google Formsin kautta 19-24.5.2016. Kyselyyn johtavaa linkkiä jaettiin Facebook-ryhmässä ”Stadia/Metropolian kulttuurituotannon alumnit”. ”Stadia/Metropolian kulttuurituotannon alumnit”-ryhmässä oli kyselyn julkaisupäivänä 180 jäsentä.

Ryhmä ei ole lähiaikoina ollut kovin aktiivinen ja Facebook-statististiikkaa tarkastellessa huomasin, että vaikka päivitin ilmoitusta herättääkseni enemmän huomiota kyselylle

sekä linkille, oli viiden linkinjakopäivän aikana ilmoituksen nähnyt vain 40 ryhmän jäsentä. Vastaajia alumnikyselyssä oli yhteensä 17.

Vaikkakin alumniverkosto on melko tiivis, vastausaktiivisuus jäi alhaiseksi. Laatu kuitenkin korvasi alumnien vastauksissa määrän ja kysely tuotti monta kehityskelpoista ehdotusta mentorointiohjelmia varten.

Alumneille suunnattu kysely on luettavissa liitteessä 2.

5 Mentorointi – historian ja käsitteiden kautta nykypäivään

Mentorointi on ennen kaikkea kehittävä vuorovaikutussuhde sekä prosessi, jossa kokeneempi ja taitavampi ihminen toimii roolimallina, tukee, opettaa ja rohkaisee kokemattomampaa henkilöä toimien myös tämän ystävänä. Prosessin päämääränä on mentoroitavan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen. Mentorointi on parhaimmillaan vahvistuva ja jatkuva suhde, joka toimii molempien osapuolten parhaaksi antaen myös mentorille virikkeitä ja uutta näkökulmaa kehittymiseen sekä uudistumiseen. (Juusela, ym. 2000, 14.) (Alred, ym. 2000, 4.) Mentorointia voisi kuvailla myös tyypillisesti sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi, sillä siinä yhdistyvät sekä yksilön tietäminen että sosiaalisesti rakentuva tieto yhteisöjen toiminnasta. (Kajanto, ym. 2008, 203.)

5.1 Mentoroinnin historiaa

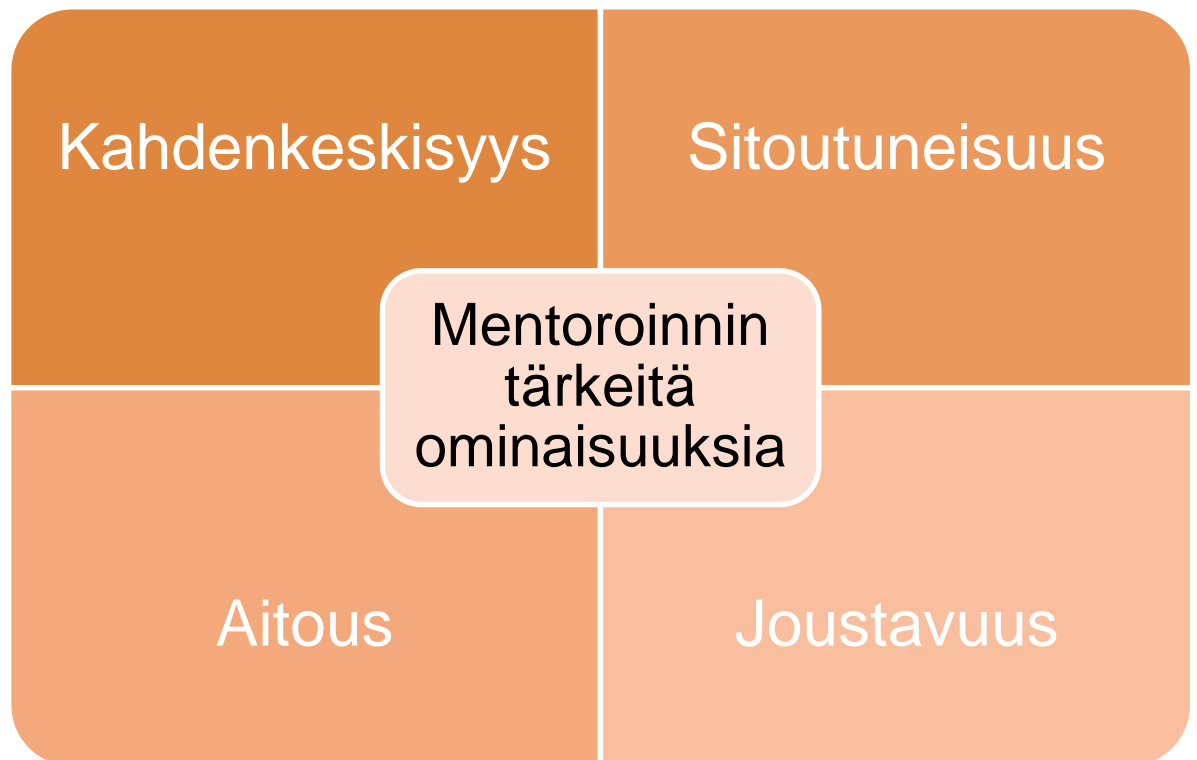
Mentoroinnin voidaan sanoa olevan yksi vanhimmista keinoista kehittää yhteisöä ja tämän jäseniä. Parantajat, arvostetut shamaanit ja lahjakkaat luolataiteilijat siirsivät oppimansa taidot itseään nuoremmille, lahjakkaille yksilöille jo esihistorian päivinä. (Juusela, ym. 2000, 14.) Perinteinen käsitys mentoroinnista antaa kuvan hierarkkisesta tai autoritaarisesta suhteesta, jossa mentori on tiedoiltaan ja taidoiltaan ylivertainen nuorempaansa nähden. Historiaa tarkasteltaessa voidaan todeta, että tätä näkemystä tukevat myös erilaiset käsitteen alkuperäkertomukset, joista tunnetuimpana pidetään Thelemakhoksen ja Mentorin tarua.

Kreikasta alkunsa saaneen tarun mukaan Odysseus uskoi poikansa Thelemakhoksen luotetun ystävänsä Mentorin suojeluksen lähtiessään Troijan sotaan. Mentorin tehtä-

vänä oli ohjata sekä auttaa nuorukaista kasvamaan kuninkaaksi. Mentori oli todellisuudessa kuitenkin ihmiseksi kätkeytynyt jumalatar Pallas Athene. Alkuperäkertomus mentoroinnista viestittää täten ajatusta kunnioitusta herättävästä suojelijasta, johon liitetään tarua seuraten suorastaan jumalallinen auktoriteetti sekä arvovalta. (Kajanto, ym. 2008, 204.)

Kautta aikojen yhteiskunnissa on ollut yksilöitä, jotka ovat käyttäneet omia resurssejaan ja aikaansa pyrkimyksenä jakaa heidän tietojaan ja oppejaan edelleen jalostettavaksi. Länsimaisia kuuluisia esimerkkejä ovat muun muassa Sokrateen ja Platonin, Haydnin ja Beethovenin sekä Freudin ja Jungin suhteet. Tunnetut filosofian kehittäjät ajattelivat tiedon olevan kallisarvoisinta, mitä ihmisellä voi olla ja että tiedon jakaminen on sekä koko yhteiskunnan etu että jokaisen moraalinen velvollisuus. Oppipoikakulttuuri eli tiedon ja työvoiman vaihtokauppa oli yleistynyt keskiaikaan mennessä ja tämä toimi satojen vuosien ajan käytännössä ainoana tiedonsiirtometodina sukupolvelta toiselle. Tärkeää on muistaa, että oppipoikamethodi ei rajoittunut ainoastaan fyysiseen työhön, vaan saman tyyppistä mentorointia esiintyi niin politiikassa, oikeustieteessä kuin lääketieteessäkin kokeneemman ja vanhemman ohjatessa nuorempaa oppilasta. (Eskola. 2012, 13.) (Stone. 2004, 12.)

5.2 Mentoroinnin tärkeitä ominaisuuksia



Kuva 2. Mentoroinnin tärkeitä ominaisuuksia.

Mentorointisuhteen on mahdollista syntyä hyvinkin luonnollisesti paikasta ja ajasta riippumatta. On kuitenkin tutkimuksellisesti todistettu, että haluttaessa toteuttaa tuloksellista ja hedelmällistä mentorointia sekä mentorointijärjestelmää käynnistettäessä on syytä korostaa niitä periaatteita, jolle hyvä suhde perustuu. Puhuttaessa niin sanotusta perinteisestä mentoroinnista eli tilanteesta, jossa mentori ja mentoroitava muodostavat parin, näitä ovat muun muassa:

1. *Kahdenkeskisyys*: mentorointisuhde on kahden kauppa. Se pohjautuu luottamukseen ja sen säilyttämisestä on pidettävä kiinni. Kun mentorointi kuuluu tutkinto-ohjelmaan, saattavat opiskelijat kokoontuessaan kuitenkin käsitellä toistensa kokemuksia mentoreistaan – tässä piilee riski.
2. *Sitoutuneisuus*: molemmilla on halu panostaa aikaansa ja jakaa osaamistaan toiselle. On tärkeää, että molemmat saavat jotakin itselleen ja näin kehittyvät prosessin myötä.
3. *Aitous*: aito ja rehti toiminta takaa avoimen viestinnän ja edistää mentorointisuhteen kehittymistä. Mentorointi on kahden ihmisen välinen tasavertainen suhde. Organisaation vaatimien roolien ei saisi antaa vaikuttaa jäykistävästi.

4. *Joustavuus*: mentorointi on oppimisprosessi, jota ei voi eikä pidä ennalta lyödä lukkoon, vaan sen pitää antaa tapahtua. Tilanteet muuttuvat, painopistealueet muuttuvat, ja juuri tässä prosessissa on hyvä elää muutoksissa mukana. (Juusela, ym. 2000, 19.)

Mentoroitava on ensisijaisesti itse vastuussa oppimisestaan. Mentorilla ei ole valtaa juurruttaa ajatuksiaan mentoroitavaan tai siirtää suoraan häneen omia taitojaan. Mentorit voivat ehdottaa ja ohjata, ensisijaisena tehtävänä kuitenkin luoda hyvä suhde, jonka avulla mentoroitava oppii. (Juusela, ym. 2000, 19.)

5.3 Mentoroinnin käsitteitä

5.3.1 Mentori

Mentori on sanana yleistynyt paljon antiikin taruja myöhemmin merkitsemään luotettavaa neuvonantajaa, uskottua, opettajaa, kasvattajaa tai hyvää ystävää. Nykykäsityksen mukaan luonnehdinnat eivät ole missään tapauksessa toisiaan poissulkevia vaan tukevat tehtävän toteuttamista ja kielivät mentorin roolin monipuolisuudesta. (Juusela, ym. 2000, 14.) Mentori on kokeneempi henkilö, joka toimii oman alansa asiantuntijana opastaen kokemattomampaa henkilöä. Mentori ei kuitenkaan ole automaattisesti mentoroinnin ammattilainen, vaan voi tarvita siinä opastusta ja tukea. Mentorin oman alan asiantuntijuus pätevöittää hänet ideaalitapauksessa mentoroimaan saman alan ammattilaisia. Toisaalta mentorointi on usein kokonaisvaltaisempaa ohjausta kuin vain oman alan ammattitaidon jakamista ja tästä syystä mentorilta vaaditaan myös monia muita ominaisuuksia ammattitaidon lisäksi. (Mykkänen. 2015, 11.)

5.3.2 Aktori

Mentorintisuhteen kokemattomampaa osapuolta, oppilasta tai valmennettavaa nimitetään *aktoriksi* tai *mentoroitavaksi*. Muita, joskin ei enää usein käytettyjä nimityksiä ovat muun muassa kisälli sekä oppipoika. Aktorin tehtävänä ja vapautena voidaan nähdä keskusteluaihepiirien valinta ja siksi mentorin onkin tärkeää omata konstruktivinen ajattelumalli, jossa oppimisen ymmärrys muodostuu oppijan omien lähtökohtien mukaan. Mentorin valta perustuu täten siihen, että aktori hyväksyy mentorin auktoriteetiksi

kokemuksen, näkemyksien ja asiantuntijuuden perusteella ymmärtäessään hyödyn, jonka voi niistä itse saada. Aktori omaa näin luonnollisen insentiivin jatkaa vuorovaikutussuhdetta. (Eteläpelto. 2006, 168-169.)

5.3.3 Hiljainen tieto

Jo vuosituhansien ajan hiljaista tietoa on esiintynyt niin kaikessa tiedossa, osaamisessa kuin tekemisessäkin. Sanonta ”rakkaalla lapsella on monta nimeä” pätee loistavasti termiin, sillä vaikkakin hiljaisen tiedon määritelmä pysyy jokseenkin samana, vaihtelevat sen kutsumanimet yhteydestä riippuen. Näitä synonyymejä ovat esimerkiksi hiljainen osaaminen, kokemuksellinen osaaminen, piilevä tieto, sanaton tieto, tacit-tieto sekä hiljainen tietäminen. Hiljaista tietoa käytetään myös synonyyminä viisaudelle, ammattitaidolle sekä osaamiselle. (Hakulinen. 2010, 8-9.) Lukuisten filosofien mukaan mentorilla oleva hiljainen tieto tulkitaan aidoksi tiedoksi tai taidoksi sen voiden olla myös kehossa esiintyvää mykkää viisautta. (Collanus, ym. 2006, 197.)

On myös ymmärrettävä, että kaikelle tiedolle sekä osaamiselle ei ole mahdollista antaa muotoa tai hahmoa. Hiljainen tieto onkin intuitiota, käsityksiä, näkemyksiä sekä aavistuksia, jotka kaikki koostuvat yksilön ja hänen persoonallisuutensa kokemuksista, arvoista, ideoista sekä tuntemuksista. (Hakulinen. 2010, 9.)

Emme vastaanota viisautta, vaan meidän on löydettävä se itse kulkemalla halki loputtomien erämaiden, mikä kukaan ei voi tehdä puolestamme, miltä kukaan ei voi meitä suojella, sillä viisautemme on se näkökulma, jonka kautta lopulta tarkastelemme maailmaa. Marcel Proust

Proustin aforismi kiteyttää hiljaisen tiedon ytimen osuvasti: viisautta eli hiljaista tietoa ei voida vastaanottaa vaan se kertyy havainnoinnin sekä henkilön kokemusten kautta. (Hakulinen. 2010, 9.)

Hiljainen tieto on myös yksi osa mentorointia ja sen dokumentoinnin avulla voidaan valjastaa työntekijän resursseja organisaation hyödyksi aivan eri tavalla, kun niihin painudutaan ja niitä pyritään tietoisesti kehittämään. Hiljaisen tiedon kartoittaminen voi olla myös vahvasti voimaannuttavaa sekä uraa ohjaavaa, sillä toimija on usein itse melko tietämätön omasta hiljaisesta osaamisestaan. (Mykkänen. 2015, 8-9.)

5.4 Mentoroinnin aakkoset

Emma Eskola kertoo Beverly Kayen innovatiivisesta mentoroinnin aakkosten määrittelystä vuonna 2012 valmistuneessa opinnäytetyössään Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämishanke. (Stone 2000, 1-2) (Eskola 2012, 11-12.) Alla Kayen versio lyhyesti sekä Eskolan vapaasti käännetty versio suomeksi selityksineen.



Kuva 3. Mentor –aakkoset englanniksi (Stone 2000, 1-2)

M-E-N-T-O-R

Model

Encouragement

Nurture

Teacher

Organization

Reality



Kuva 4. Mentor –aakkoset suomeksi (Eskola 2012, 11-12.)

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

Malli. Mentori toimii mallina aktorille.

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

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

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

Omistautuminen. Mentori osoittaa olevansa omistautunut aktorin auttamiseen.

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

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

5.5 Muita mentoroinnin lähikäsitteitä

5.5.1 Valmennus/coaching

Valmennus- eli coaching-palveluita tarjotaan usein yrityksille yritystoiminnan kehittämiseen eri toiminta-alueilla. Toiminta mielletään ohjaavaksi ja yhteen tai lukuisaan, mutta ennalta määrättyyn, tehtävään fokusoiduksi. Valmennus määritellään myös kokonaisvaltaiseksi suorituskyvyn parantamiseksi, joka tähtää yksilön sekä yrityksen kehitykseen ja kasvuun. (Eskola. 2012, 15.) (Isotalo. 2014, 26-27.) (Koverola, ym. 2010, 9.)

5.5.2 Työnohjaus

Työnohjaus on yksi mentoroinnin osa-alueista, jonka avulla autetaan yksilöä tai työyhteisöä ratkomaan ristiriitoja tai ongelmia. (Juusela. 2000, 20.) Työnohjauksessa tutkitaan työtä, omaa suhdetta siihen ja työyhteisön vuorovaikutussuhteita, jotta perustehävä voidaan suorittaa paremmin. Työnohjausta käytetään usein terveydenhoito- ja sosiaalialoilla. (Koverola, ym. 2010, 8.)

5.5.3 Tutortoiminta

Tutortoiminta toimii myös yhtenä mentoroinnin osa-alueista, mutta ollen erityisesti selkeästi vain oppimisen ohjausta tutkinnon suorittamiseksi oppilaitoksessa. (Stone. 2004, 20.)

5.6 Mentorointimalleja

Vaikka mentorointi voidaan maailmanlaajuisesti ja yksinkertaistetusti määritellä lähes samoin, on pääkäsitteen alla useita suuntauksia ja koulukuntia, jotka eroavat selkeästi toisistaan. Tässä opinnäytetyössä keskityn erityisesti erottelemaan pohjoisamerikkalaisen sponsoroivan mentoroinnin sekä eurooppalaisen mallin suuntauksen, valmentavan mentoroinnin toisistaan.

5.6.1 Sponsoroiva mentorointi

Mentorointi on prosessi, jossa esimies-alaissuhteen ulkopuolella olevan henkilön (mentorin) vastuulla on huolehtia toisen henkilön (mentoroitavan) urasta ja kehitymisestä. (Juusela, ym. 2000, 16.)

Pohjois-Amerikasta lähtenyt mentorointimalli keskittyy selkeästi yhdensuuntaisempaan mentorointiin eli niin sanottuun sponsorointiin. Tämän tyyppisessä mentoroinnissa mentorin vaikutusvalta ja kokemus ovat tärkeitä ja nuorempaa mentoroitavaa kutsutaankin usein suojatiksi. Sponsorisuhteeseen perustuvalla mentoroinnilla ominaisia piirteitä ovat mentorin vastuullisuus suojatin uran edistämisestä, kehityksestä sekä selviytymis- ja menestystekniikoiden opetuksesta. Pohjoisamerikkalainen lähestymistapa mentorointiin on myös enemmän urakehitystä korostavaa, ei niinkään henkilökohtaista kokonaiskehittymistä painottava suuntaus. (Juusela, ym. 2000, 16.; Clutterbuck, ym. 2014, 24-27.)

5.6.2 Eurooppalainen mentorointimalli

Mentorointia on linjaorganisaation ulkopuolella tapahtuva henkilön toiminta, mikä auttaa toista henkilöä merkittävästi kehittymään osaamisen, työsuoritusten tai ajattelun alueella. (Juusela, ym. 2000, 16.)

Euroopasta, erityisesti Iso-Britanniasta ja Skandinaviasta juurensa juontaneen mentoroinnin määrittäviä tekijöitä taas ovat yhteinen oppiminen sekä vahva dynaamisuus ja tavoitteellisuus. Sponsoroitavan tai suojatin sijaan eurooppalaisen mallin mentoroinnis-

sa puhutaankin mentoroitavasta, mikä omalta osaltaan korostaa voimasuhteiden vähäisempää painoarvoa. Tämä opinnäytetyö keskittyy käsittelemään mentorointia eurooppalaisen mallin näkökulmasta ja erityisesti keskittyen sen alasuuntaukseen, valmentavaan mentorointiin, josta kerrotaan lisää luvussa 3.6.3.

Euroopassa vallitsevaa, yhteisen oppimisen kautta tapahtuvaa mentoroinnin mallia on määriteltä kirjallisuudessa eri tavoin. Kaikki määritelmät jakavat kuitenkin saman perusajatuksen voimakkaasta kehittymisen painotuksesta. Mentorointi nähdään strategisena kehityksenä, joka tukee organisaation visiota, tavoitteita ja arvoja sekä yksilön omia kehitystarpeita ja –toiveita. Mentoroinnissa tapahtuu kokeilua, tiedonvaihtoa ja oppimista sekä tietojen, taitojen ja näkemysten kehitystä. Se on suhde, jossa on korkea luottamuksen taso ja keskinäinen kunnioitus, ja jossa mentori auttaa henkilöä kehittymään haluamaansa suuntaan ja auttaa mentoroitavaa ymmärtämään oman potentiaalinsa. Toisaalta se myös auttaa henkilöä laadukkaampaan ajatteluun hänelle tärkeissä asioissa. Kantavana teemana on tärkeää myös nostaa esiin kahdensuuntainen oppiminen: mentori saa useimmiten suhteesta yhtä paljon kuin mentoroitavakin. (Clutterbuck. 2014, 24-27.) Eurooppalaisen mentorointikäsitteilyksen ydin on, ettei ohjaussuhde perustu valta-asemaeroon, kuten opettajan arvioidessa opiskelijaa: mentorin tehtävänä ei ole toimia tuomarina joka hyväksyy tai hylkää arvioiden hyvää tai huonoa suoritusta. (Eskola. 2012, 16.)

5.6.3 Valmentava mentorointi

Eurooppalaisen mentorointikäsitteilyksen jatkuvasti yleistyvänä suuntauksena voidaan nähdä valmentava mentorointimalli. Valmentava mentorointi rakentuu myös vuorovaihteiselle oppimiselle sekä kehitykselle. (Clutterbuck, ym. 2014, 86) Mentori kertoo kokemuksistaan, epävarmuuksistaan, osaamisestaan ja osaamattomuudestaan samoilla tavoilla kuin mentoroitava. Mentorin huomio on täten mentoroitavan tarpeissa, ei omisissaan. Mentori kuitenkin lähes aina oivaltaa myös omista kokemuksistaan uutta. Edellytyksenä pidetään mentoroitavan kiinnostusta mentorin kokemuksista sekä ajattelua kohtaan.

Valmentavassa mentorointimallissa esiin nousevat eurooppalaisen mentorointimallin peruspilareiden lisäksi esiin muun muassa seuraavat seikat:

1. *Riittävä erillisuus:* Valmentavaa mentorointimallia ei optimaalisesti käytetä esimiehen ja hänen johdettavansa välillä, sillä näissä tilanteissa keskustelun avoimuus voi kärsiä mentoroitavan joutuessa pidättämään tietoa. Esimiehen roolissa toimiminen voi myös vastaavasti vaikeutua tämän kuulla asioita, jotka vaikuttavat roolissa toimimiseen.
2. *Tukea tarpeeseen:* Hyvän mentorin tärkein taito on muokata tarjottavaa apua mentoroitavan kulloiseenkin tarpeeseen.
3. *Ihmiseltä ihmiselle:* Hierarkialla ei ole merkitystä valmentavassa mentoroinnissa vaan olennaista ovat erilaiset kokemukset. Valmentava mentorointi soveltuu kehitysmalliltaan myös vertaismentorointiin tai menetelmään, jossa kokemattomampi mentori kokeneempaa ammatinharjoittajaa.
4. *Selkeä tarkoitus:* Sekä mentoriohjelmilla että mentorisuhteilla on oltava jokin selkeä tarkoitus, jotta osallistujat voivat hyötyä niistä. (Clutterbuck, ym. 2014, 27.)

Konstruktivisesta näkökulmasta valmentavan mentoroinnin ytimessä ovatkin molemminpuolinen oppiminen sekä muovautuvuus. Passiivisen osaamisen siirtämisen sijasta aidon yhdessä oppimisen ja pohtimisen tilan saavuttaminen hyödyttää molempia kehittäen sekä ammatillisesti että henkisesti. (Clutterbuck, ym. 2014, 27-29.; Kajanto, ym. 2008, 204-205.)

5.7 Mikä ei ole mentorointia?

Mentorointi on terminä saanut erilaisia merkityksiä sen yleistyttyä kehitysmenetelmänä sekä opiskelu- että työelämässä. Alan kirjallisuudessa on kuitenkin pyritty pitämään mentorointi erillään muista vaikuttajista, jotka sinällään ovat välttämättömiä ja ehkä tärkeämpiäkin vaikuttajia kuin mentori yksilön senhetkisessä elämäntilanteessa. Puhdasoppisessa muodossaan mentorointi pyritään siis erottamaan muista vaikuttamisesta, vaikkakin yhteisiä tavoitteita ja ominaisuuksia mentoroinnin sekä muiden vaikuttamistapojen kesken on. (Juusela, ym. 2000, 19.)

Mentorointi ei siis yleisen rajauksen mukaan ole *pelkästään*:

2. *Sponsorointia*, joka käsitetään ensisijaisesti taloudellisen tuen antamisena suojatille (huom. ei tule sekoittaa sponsorivoivaan mentorointiin)

3. *Tutorointia*, joka on didaktisesti painottunutta oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi jossakin oppilaitoksessa
4. *Esimerkkinä toimimista*, jolloin toinen kriittikittömästi matkii toista henkilöä sellaisenaan
5. *Opettamista*, jossa mestari siirtää tietoa ja taitoa sellaisenaan oppipojalleen
6. *Työnopastusta*, jonka avulla tulokkaat perehdytetään työhön ja laitokseen/yritykseen
7. *Työnohjausta*, jonka avulla puolestaan autetaan yksilöä tai työyhteisöä ratkomaan ristiriitoja ja ongelmia. (Juusela, ym. 2000, 19-20.)

5.8 Mentoroinnin kritiikki

Opitun ja ymmärretyn siirtäminen ei todellisuudessa ole aina helppoa. Erääksi mentoroinnin yleisimmistä ongelmista mielletään se, että mentori sekä mentoroitava tapaavat olettaen, että toinen määrittäisi, miten tai mistä heidän tulisi keskustella. (Clutterbuck, ym. 2014, 27.)

Motivaatiotasot mentorin sekä aktorin kohdalla eivät välttämättä kohtaa toisiaan ja usein kokeneempi henkilö saattaa olla halukkaampi jakamaan tietämystään kuin mitä kokemattomampi henkilö on sitä vastaanottamaan. Toisaalta mentorin on välillä vaikeaa myös tunnistaa omaa osaamistaan tai arvostaa kokemustaan. Myös kokemuksen tulkitseminen vallan välineenä, jolloin omaa tietotaitoa ei haluta jakaa toisille, voi vahingoittaa suhteen kehittymistä positiiviseen ja hedelmälliseen suuntaan. (Clutterbuck, ym. 2014, 17-18.)

Yksilöiden erilaiset odotukset mentorointisuhteelta voivat hankaloittaa myös suhteen alkua ja etenemistä. Tiedonsiirtämisen hitaus mielletään kokemuksen välittämisen esteeksi sillä helposti odotetaan, että oppimisen pitäisi tapahtua välittömästi tiedon sisäistämisen aikana. Tällöin tiedon siirtäjältä eli mentorilta puuttuu kärsivällisyyttä antaa aktorilleen riittävästi aikaa sekä tilaa oppia. Yksilöllinen oppimisen tila tarjoaa usein parhaimmat puitteet todelliselle oppimiselle. Tätä tilaa pitää osata ruokkia ja suojata hyödyntäen sekä vuorovaikutussuhteen voimaa että toimivia menetelmiä. (Clutterbuck, ym. 2014, 18.)

Tärkeää on myös ymmärtää, että pelkkä mentorin halukkuus mentorina toimimiseen ei ole riittävä peruste mentori-aktori-suhteen perustamiselle. Edelläkävijät jakavat mielellään oppejaan ja kokemustaan sitä haluaville, mutta tiedon ja kokemuksen siirtäminen vaatii systemaattista tekniikkaa sekä laajempaa ymmärrystä ihmisen toiminnasta. Yksi keskeisimmistä tekijöistä oppimisessa on antaa aktorille myös mahdollisuus oppia itse. Hänen tulee tulla tietoiseksi omista ajatuksistaan, haluistaan sekä odotuksistaan ja niiden avulla päästään taas etenemään. Hyvän mentorin ei siis oletetakaan vaan kerto- van viisauksiaan, vaan tämän oletetaan valmentavan pidätellen välillä omia mielipitei- tään ja ottavan huomioon toisen valmiuden sekä persoonalliset tarpeet. Tällaista men- torointia kutsutaan valmentavaksi mentoroinniksi. Valmentava mentorointi perustuu viisauden jakamisen sijaan monipuolisempaan tukeen ja ohjaukseen erilaisia oppimis- menetelmiä käyttäen. Verkostojen rakentaminen sekä aktorin luovuuden ja kekseliäi- syyden kehittäminen nousevat esiin valmentavassa mentoroinnissa. (Clutterbuck, ym. 2014, 18.)

5.9 Suomen Mentorit ry

Vuonna 2013 perustettu Suomen Mentorit ry tukee työuransa alkupäässä olevia nuoria. Yhdistys sekä yhdistyksen virtuaalifoorumi suomenmentorit.fi pyrkii konkreettisesti osallistumaan nuorten työttömyyden vähentämiseen ja heidän tavoitteensa on, ettei yksikään koulutettu nuori putoaisi työelämän ulkopuolelle. Yhdistys siis tukee koulute- tun nuoren matkaa opiskelusta työelämään.

Suomen Mentorit ry:n mentoroinnissa työelämäjohtajat sekä asiantuntijat jakavat osaamistaan ja kokemustaan nuorille tukien nuorten taivalta työelämään. Mentorit saa- vat näin myös ajantasaista tietoa tieteen sekä nuorten maailmasta. Vuoteen 2015 mennessä jo yli 300 nuorta oli saanut mentorin Suomen Mentorit ry:n kautta. Ment- orointiohjelma yhdistyksen kautta kestää vuoden, jonka aikana mentorit sitoutuvat vähin- tään kuuteen tapaamiskertaan mentoroitavansa kanssa ja mentorointia tarjotaan ensi- sijaisesti hakijoille, jotka eivät ole saaneet vielä omalta alaltaan työpaikkaa. (<http://www.suomenmentorit.fi/mentorointi/usein-kysyttya/>) (1.6.2016)

6 Mentoroinnista korkeakouluissa

Mentoroinnin rantauduttua 1970-luvulla yritysmaailman kautta koulumaailmaan, on se vakiinnuttanut asemaansa Suomessakin jo usean vuosikymmenen ajan. Näiden vuosikymmenten aikana käsitys mentoroinnista sekä organisaatioissa toteutettavista mentorointiohjelmista on muuttunut ja varsinkin viime vuosien aikana myös korkeakoulut ovat ymmärtäneet mentoroinnin mahdollisuuksia erilaisten hankkeiden sekä yleisen opiskelijoiden ja henkilökunnan ammatillisen kehittymisen tukena. (Leskelä. 2005, 15.)

6.1 Humanistiselle ammattikorkeakoulun (HUMAK) mentorointiohjelma

lita-Karoliina Mykkänen toteutti opinnäytetyönään mentorointiohjelman Humanistiselle ammattikorkeakoululle. Vuonna 2015 julkaistu opinnäytetyö esittelee kulttuurituotannon koulutusohjelman käyttöön mentorointiohjelman käsitellen mentorointia käsitteenä sekä ilmiönä ja tuottaen koulun käyttöön toimenpide-ehdotuksia. Mykkänen vertailee opinnäytetyössään mahdollisuuksia sisällyttää mentorointia erilaisiin opintojaksoihin erilaisin mallein (alumnivetoisesti, työelämäedustajavetoisesti, vertaismentoroinnin kautta) ja päätyy malliin, jossa opiskelija voisi osallistua mentorointiin koko opintojensa ajan eri muodoin. Täten mentorointiohjelman pituus muodostuisi neljään vuoteen kolmen vaiheen kaavalla: opintojen alkuvaihe, keskivaihe sekä loppuvaihe. Lisäksi Mykkänen esittää mahdollisuutta mentorointiin myös valmistumisen jälkeen.

6.2 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun mentorointiohjelma

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu järjestää mentorointia kurssimuotoisesti yhdistäen opiskelijat sekä alumnit vuorovaikutukseen perustuvaan kanssakäymiseen. Lukuvuoden mittainen mentorointiohjelma sisältää 3-4 ryhmätapaamista, jonka lisäksi mentori- pari on kontaktissa keskinäisen sopimuksensa mukaan. Ohjelma koostuu kolmesta vaiheesta, alku-, toiminta- ja lopettamisvaiheista ja painottaa erityisesti mentorointiparien pelisääntöjä sekä sitoutumista prosessiin. Ohjelman tavoitteena on, että alumni tarjoaa opintojensa loppuvaiheessa olevalle opiskelijalle tukea sekä ohjausta esimerkiksi työelämään siirtymisessä, omien osaamisalueiden löytämisessä tai yleiseen elämänhallintaan liittyvissä asioissa. Tavoitteena on myös perehdyttää osallistujat mentorointiin ja sen mahdollisuuksiin oman uran kehittämisessä. (<http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/alumnit/puhujaksi-valmistujaisiin/mentoroinnista-yleisesti>, viitattu 30.5.2016)

7 Tulokset ja tulkintaa

7.1 Metropolian kulttuurituotannon opiskelijoille suunnattu kysely

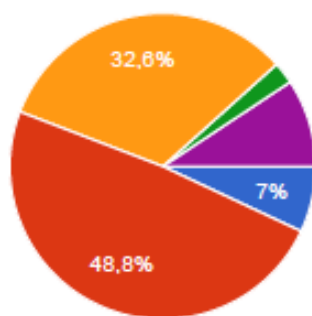
Suoritin verkkolomakekyselyn 19-23.5.2016. Kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 43 kappaletta, joista en joutunut hylkäämään yhtäkään. Pakollisia kysymyksiä kyselyssä olivat vastaajan ikä, sukupuoli, asuinpaikka, vuosikurssi, arvioitu valmistumisajankohta, työtilanne, suhtautuminen kulttuurituotannossa sekä määrittelevät kysymykset mentoroinnista. Lomake koostui monivalintakysymyksistä, suljetuista sekä avoimista kysymyksistä. En analysoi iän, asuinalueen tai sukupuolen merkitystä vastauksiin, sillä analysoitavissa ei ollut selkeää kaavaa jonka mukaan tietty ikäryhmä, sukupuoli tai asuinalue olisi vaikuttanut vastaajan mielipiteeseen mentoroinnin mielekkyydestä ja/tai sen tarpeellisuudesta. Ryhmittelen aineistoa etsimällä aineistosta sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia ja ryhmittelemällä käsiteryppäitä yhteen. (Ojasalo, ym. 2009, 125.)

Selkeyden vuoksi kysymykset on numeroitu. Kyselylomake on kokonaisuudessaan luettavissa liitteessä 1.

7.1.1 Vastaajien taustatiedot

1. Minkä ikäinen olet?

Kuten luvussa 2.2 todettiin, sisäänottomäärät ovat vuosittain hieman kasvaneet kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa. Enenevässä määrin opiskelijoita tulee kulttuurituotantoon suoraan toisen asteen koulutuksesta, ja tämä näkyy myös vastaajien verrattain nuorena iässä. Suuri osa vastaajista (48,8%) on 22-25-vuotiaita.

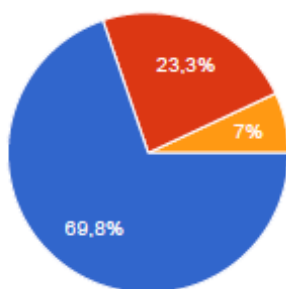


18-21	3	7 %
22-25	21	48.8 %
26-29	14	32.6 %
30-33	1	2.3 %
34+	4	9.3 %

Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden ikä (Kysely 19-23.5.2016)

2. Mikä on sukupuolesi?

Kulttuurituotanto on monipuolisuutensa vuoksi ollut kiinnostava ala opiskelijoille sukupuolesta riippumatta. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 69,8% oli kuitenkin naisia, 23,3% miehiä ja 7% ei halunnut vastata kysymykseen.

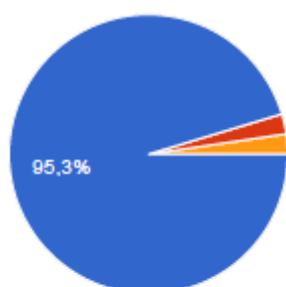


Nainen	30	69.8 %
Mies	10	23.3 %
En halua vastata	3	7 %

Kuva 6. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli (Kysely 19-23.5.2016)

3. Asuinpaikkasi?

Metropolian kulttuurituotannon opetuksen tapahtuessa Helsingin Arabianrannassa ja tutkinto-ohjelman ollessa hyvin lähiopetuspainoista, olikin odotettavissa, että vastaajat myös asuvat joko pääkaupunkiseudulla (95,3%) tai muualla Etelä-Suomessa (2,3%).

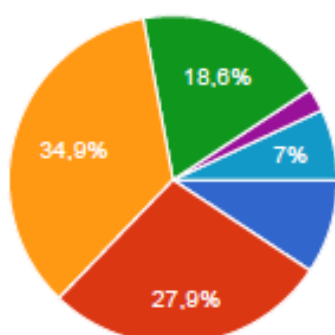


Pääkaupunkiseutu	41	95,3 %
Muu Etelä-Suomi	1	2,3 %
Länsi-Suomi	1	2,3 %
Itä-Suomi	0	0 %
Oulun lääni	0	0 %
Lappi	0	0 %
Ahvenanmaa	0	0 %
Muu	0	0 %

Kuva 7. Kyselyyn vastanneiden asuinpaikka (Kysely 19-23.5.2016)

4. Monennenko vuoden opiskelija olet?

Kulttuurituotannon opinto-ohjelma on normaaliajoituksellisesti kestoltaan 240 opintopistettä eli noin neljä vuotta. Vastaaajia löytyi jokaiselta vuosikurssilta, eniten vastaaajia kyselyssä oli toiselta (27,9%) sekä kolmannelta (34,9%) vuosikurssilta. Neljännen vuosikurssin vähäinen vastausmäärä muihin verrattuna selittyy vuoden 2012 aloituskiintiöön: sisään otettiin nuorten tutkinto-ohjelmaan kyseisenä vuonna vain 15 opiskelijaa (vrt. esimerkiksi vuoteen 2014 jolloin opiskelijoita otettiin sisään 42). Viidennen vuosikurssin opiskelijoista kyselyyn vastasi yksi. Ensimmäisen vuosikurssin pientä vastausmäärää mahdollisesti selittää se, että Facebookin ”Metropolian kulttuurituottajat” -ryhmään, jossa kyselyä jaoin, kuuluu selkeästi enemmän vanhempien vuosikurssien opiskelijoita. Myös omat opiskelijaverkostoni, joissa yksityisviestitse jaoin kyselyä, koostuvat eritoten kolmannen, neljännen sekä viidennen vuoden opiskelijoista.

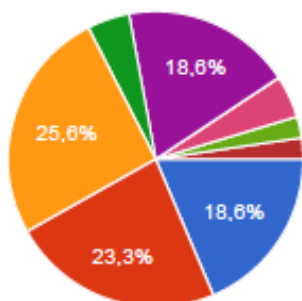


1.	4	9,3 %
2.	12	27,9 %
3.	15	34,9 %
4.	8	18,6 %
5.	1	2,3 %
Muu	3	7 %

Kuva 8. Kyselyyn vastanneiden vuosikurssi (Kysely 19-23.5.2016)

5. Mikä on arvioitu valmistumisajankohtasi? Keväällä tarkoitetaan tässä kyselyssä kuukausia tammikuusta kesäkuuhun, syksyllä kuukausia syyskuusta joulukuuhun.

Vastaukset noudattelivat pitkälti oletettuja arvioita aloitusvuoden tavoitevalmistumisajankohtia ajatellen.

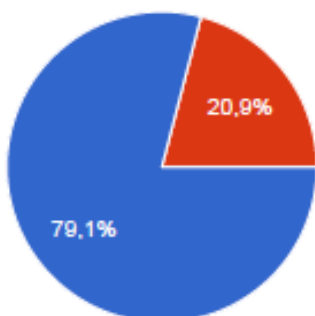


Kevät 2016	8	18.6 %
Syksy 2016	10	23.3 %
Kevät 2017	11	25.6 %
Syksy 2017	2	4.7 %
Kevät 2018	8	18.6 %
Syksy 2018	0	0 %
Kevät 2019	2	4.7 %
Syksy 2019	1	2.3 %
Kevät 2020	1	2.3 %

Kuva 9. Kyselyyn vastanneiden arvioitu valmistumisajankohta (Kysely 19-23.5.2016)

6. Työskenteletko opiskeluiden ohella?

Suurin osa kulttuurituotannon opiskelijoista (79,1%) työskentelee opintojensa ohella. Pääkaupunkiseudulla, kuten myös muualla Suomessa, on asuminen ja eläminen myös yleisesti tiedetty korkeakustanteiseksi, jolloin työskenteleminen on usein pakollista opiskelijan toimeentulon vuoksi.



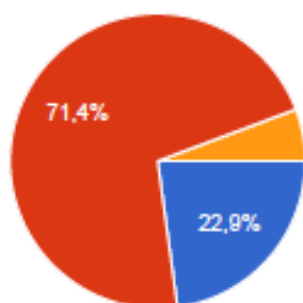
Kyllä	34	79.1 %
Ei	9	20.9 %

Kuva 10. Kyselyyn vastanneiden työtilanne (Kysely 19-23.5.2016)

6.1. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, työskenteletkö:

Vastaukset tarkentavaan kysymykseen eivät eronneet oletetusta: täysipäiväinen opiskelu harvoin mahdollistaa kokopäiväisen työskentelyn jolloin vaihtoehdoksi jää osa-

aikainen työssäkäyminen. Lisäksi kulttuurialan monet työt ovat projektiluontoisia, jolloin on selkeää, että vastaaja valitsi vaihtoehdon ”työskentelen osa-aikaisesti”.



Kokopäiväisesti	8	22.9 %
Osa-aikaisesti	25	71.4 %
Muu	2	5.7 %

Kuva 11. Kyselyyn vastanneiden työtilanteen tarkennusta (Kysely 19-23.5.2016)

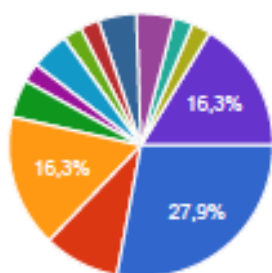
6.2. Voit kertoa tässä lisätietoja työstäsi halutessasi

Avoimeen kohtaan vastauksia tuli yhteensä 14 kappaletta. Vastauksista 11 kappaletta liittyi joko suoraan tai epäsuorasti kulttuurituotantoon. Vastaajat kertoivat työskentelevänsä esimerkiksi tuottajina, tapahtumakoordinaattoreina, tapahtumatyöntekijöinä ja asiakaspalveluhenkilöinä. Vastauksissa kantavana teemana nousi esiin projektiluontoisuus sekä töiden epätasainen jaottuminen vuoden ajalle.

7.1.2 Kulttuurituotannon opintoihin liittyvät kysymykset

7. Mille kulttuurituotannon alalle haluat ensisijaisesti suuntautua tai olet suuntautumassa?

Pyrin luettelemaan kysymykseen mahdollisimman monta kulttuurituotannon alaa, jotta alan moninaisuutta voitaisiin kuvata ja avata enemmän. 14 eri vaihtoehdosta vain yhteen alaan, muotiin, ei löytynyt yhtäkään vastaajaa. Kuten oletettua, suuri osa vastaajista (27,9%) kertoi haluavansa suuntautua tai on jo suuntautumassa tapahtumatuotannon alalle. Myös musiikkiin (16,3%) sekä PR/markkinointi/viestintä-vaihtoehtoon (9,3%) tuli runsaasti vastauksia. Vaihtoehdon ”muu” valitsi yhteensä seitsemän vastaajaa (16,3%). Tämä osoittaa, että vaihtoehtoja olisi pitänyt lisätä kysymyksenasetteluun vieläkin enemmän. Toinen mahdollisuus on, että vastaaja kokee suuntautumisensa laajempialaisena eikä ole halunnut valita yhtä vaihtoehtoa tai vastaaja ei ole ollut varma mihin vaihtoehtoon haluaisi identifioitua.

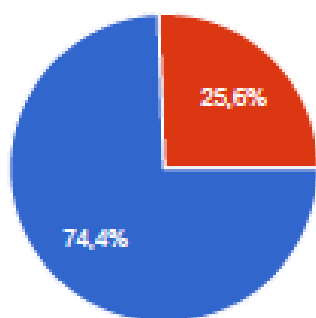


Tapahtumatuotanto	12	27,9 %
PR/Markkinointi/Viestintä	4	9,3 %
Musiikki	7	16,3 %
Tanssi	2	4,7 %
Sirkus	1	2,3 %
Teatteri	2	4,7 %
Muoti	0	0 %
Elokuva/TV	1	2,3 %
Urheilu	1	2,3 %
Ruoka	2	4,7 %
Kuvataide	2	4,7 %
Pelituottaminen	1	2,3 %
Muotoilu	1	2,3 %
Muu	7	16,3 %

Kuva 12. Kyselyyn vastanneiden suuntautuminen kulttuurituotannon alalla (Kysely 19-23.5.2016)

8. Ovatko kulttuurituotannon opinnot mielestäsi syventäneet osaamistasi suuntautumisvaihtoehdossasi?

Pyrin kysymyksessä määrittelemään vastaajan mielipidettä siitä, antavatko kulttuurituotannon opinnot jo tällaisenaan tarpeeksi tukea ja syvempää tietämystä oman suuntautumisvaihtoehdon osaamiseen tai löytämiseen. Kriittisesti kysymystä tarkasteltaessa käsitän kuitenkin, että kysymyksen asettelu ei avaa takana ollutta ajatusta tarpeeksi hyvin. Vaikka 74,4% vastaajista ovatkin antaneet kysymykseen tutkinto-ohjelman kannalta positiivisen vastauksen, kuvittelen, että ”kyllä”-vaihtoehdon valinneiden opiskelijoiden määrä olisi ollut suurempi jos kysymystä oltaisiin tarkennettu. Suuntautumisvaihtoehtoon päätyminen on jokaisella opiskelijalla monisyinen prosessi ja siihen liittyviä finessejä ei tämältyyppisellä suljetulla kysymyksellä päästä tarkastelemaan (esimerkiksi missä vaiheessa opiskelija suuntautumisvaihtoehto on löydetty ja onko tutkinto-ohjelmalla ollut edes mahdollisuutta vaikuttaa suuntautumisvaihtoehdosta päättämiseen).



Kyllä	32	74.4 %
Ei	11	25.6 %

Kuva 13. Kyselyyn vastanneiden mielipide suuntautumisvaihtoehdon osaamisen syvenemisestä kulttuurituotannon opinnoissa (Kysely 19-23.5.2016)

8.1. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen ”kyllä”, mitkä aihealueet tai kurssikokonaisuudet ovat erityisesti tukeneet tätä kehitystä?

28 vastaajaa 43:sta kertoivat sanallisesti suuntautumisvaihtoehdon osaamista syventäneistä kursseista sekä kurssikokonaisuuksista. Vastaukset selkeästi vaihtelivat omien suuntautumisvaihtoehtojen mukaan opiskelijoiden kokiessa eri kurssikokonaisuuksia tärkeiksi. Tästä voidaan jo päätellä, että kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma onnistuu laajuudessaan opettamaan hyödyllistä sisältöä laajalle skaalalle opiskelijoita. Yhteisiä teemoja vastauksissa olivat kehu käytäntöön perustuvista kursseista sekä kommentit liittyen harjoitteluihin, projekteihin sekä markkinointiin. Seuraavassa suoria lainauksia vastauksista.

”Markkinoinnin, johtamisen sekä projektinhallinnan kurssit ovat olleet hyviä. Olen tykännyt siitä, että koulussa annetaan hyvät valmiudet yrittäjyyteen sekä käydään paljon läpi sen osa-alueita kulttuurin ja tapahtumatuotannon alalta.”

”Kaikki käytäntöön perustuvat kurssit.”

”Vapaavalintaiset ja kokonaisuus itsessään. Tuottajan tulee hallita kokonaisuudet, joten en voi nostaa yhtä toisten edelle.”

”Yleisesti kaikki tuotannon kurssit antavat kokonaiskuvaa siitä, millaisia asioita tulee ottaa huomioon erityyppisissä projekteissa. En usko, että eri genret kuten muotoilu, tanssi yms. eroavat perustuottamisellaan niin paljon toisistaan, spesifiä koulutusta näihin ei ole juuri saatavilla. Myös kurssit, jotka tutustuttivat uusiin toimintoihin ja avasivat silmiä, sille millaisia kaikkia toimijoita Helsingissä on, olivat hyviä.”

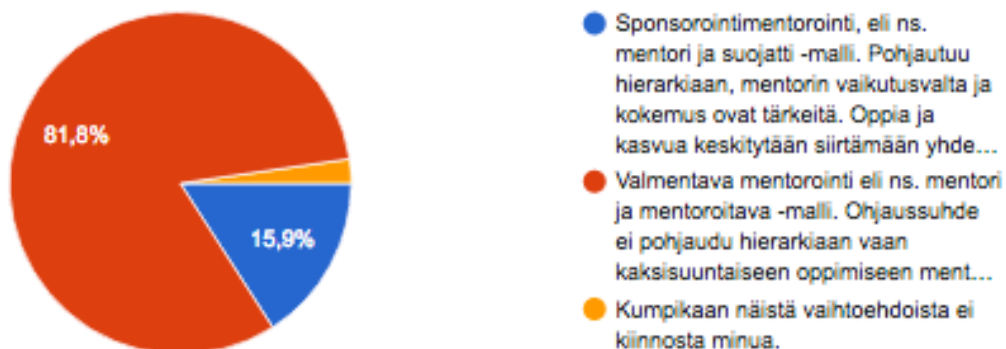
”Markkinointiviestintä, brändinhallinta, tarinallinen viestintä, visuaalinen viestintä (ovat tukeneet kehitystä, mutta ehdottomasti olisin toivonut saavani vielä enemmän syventäviä kursseja aiheesta).”

7.1.3 Mentorointiin liittyvät kysymykset

9. Minkä tyyppisestä mentoroinnista voisit itse olla erityisen kiinnostunut?

Pyrin tuottamaan kyselyllä mahdollisimman selkeää ja yksiselitteistä tietoa siitä, mitä opiskelijat todella haluavat ja mitkä asiat heitä tämän aiheen tiimoilta kiinnostavat. Siksi päädyin asettelemaan ensimmäiseen mentorointia koskevaan kysymykseen vastakkain kaksi täysin toisistaan eriävää mentorointimallia, sponsorointimentoroinnin sekä valmentavan mentoroinnin. Vastausvaihtoehdot sisälsivät lyhyen esittelyn molemmista mentorointimalleista.

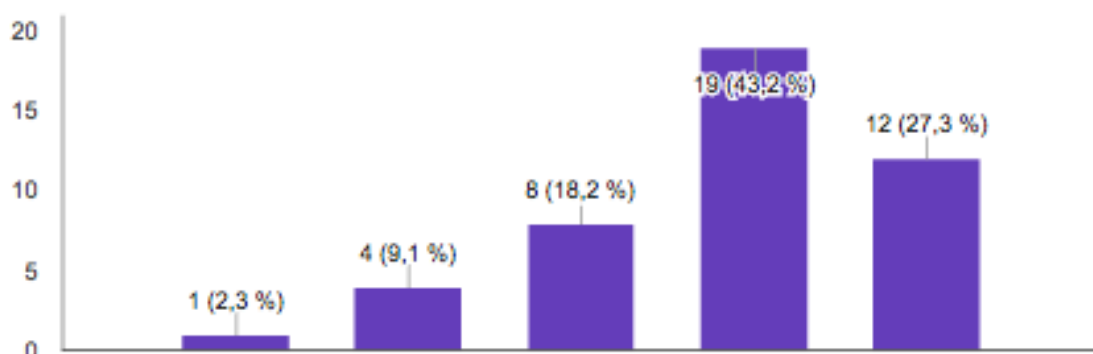
Tulokset olivat hyvin selkeät: 81,8% vastanneista valitsi valmentavan mentoroinnin mielekkäämmäksi vaihtoehdoksi. 15,9% vastaajista oli sponsoroinvan mentoroinnin kannalla. Tulokset tukevat siis myös omaa teoriapohdintaani valmentavan mentoroinnin paremmasta sopivuudesta kulttuurituotannon alalle, jossa hierarkisuus ei työskentelyssä välttämättä aina näytele niin suurta osaa.



Kuva 14. Kyselyyn vastanneiden mielipide heitä kiinnostavasta mentoroinnista (Kysely 19-23.5.2016)

10. Olisitko mahdollisesti kiinnostunut ottamaan osaa kulttuurituotannon mentorointiohjelmaan, jos sellainen järjestettäisiin?

Halusin suoralla kysymyksellä selvittää opiskelijoiden mielipiteitä siitä, kuinka mielekkäältä ajatus mentorointiohjelmasta todellisuudessa tuntuisi. Myös tämän kysymyksen vastaukset yllättivät hyvin positiivisesti ja kielivät mentorointiohjelman kovasta kysynnästä. Skaala sisälsi viisi vastausvaihtoehtoa vaihdellen seuraavasti: 1 – en missään tapauksessa, 5 – aivan varmasti. 43:sta vastaajasta 31 opiskelijaa oli valinnut joko vaihtoehdon 4 tai 5 ilmaisten selkeän positiivista kiinnostusta mentorointiohjelmaa kohtaan. Vain yksi vastaaja ilmoitti, ettei missään tapauksessa ole kiinnostunut mentorointiohjelmasta.



Kuva 15. Kyselyyn vastanneiden halukkuus osallistua mahdolliseen kulttuurituotannon mentorointiohjelmaan (Kysely 19-23.5.2016)

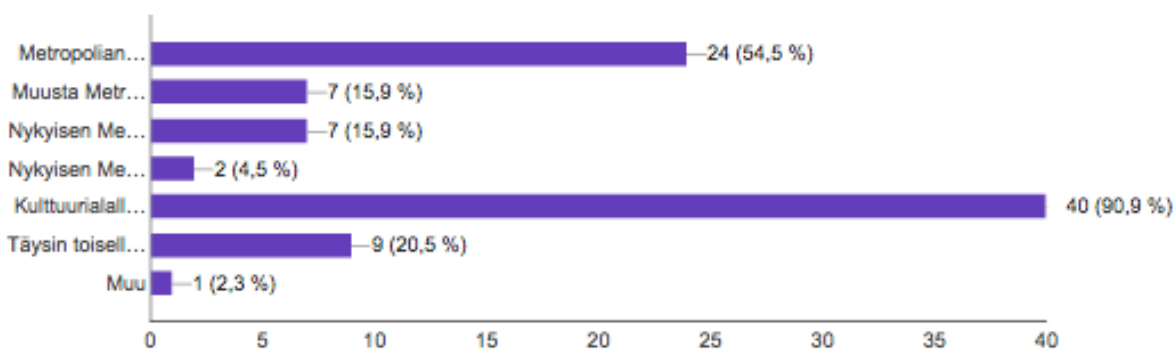
11. Kenet voisit haluta mentoriksesi?

Kysymyksessä 11 pyrittiin selvittämään, kenet opiskelija voisi haluta mentorikseen. Vastaaja sai halutessaan valita monia vaihtoehtoja samanaikaisesti. Vaihtoehdot ylhäältä alas lueteltuina olivat

- Metropolian kulttuurituotannosta jo valmistuneen alumnin
- Muusta Metropolian tutkinto-ohjelmasta jo valmistuneen alumnin
- Nykyisen Metropolian kulttuurituotannon opiskelijan
- Nykyisen Metropolian muun tutkinto-ohjelman opiskelijan
- Kulttuurialalla tai muualla kiinnostustasi vastaavalla alalla työskentelevän työelämäkontaktin
- Täysin toisella alalla työskentelevän työelämäkontaktin
- Muun

Päädyin rajaamaan vaihtoehdot sen perusolettamuksen mukaan, että mentori olisi joko työelämässä tai opiskelisi Metropoliasa. Lukuisia muitakin vaihtoehtoja tähän olisi tietysti ollut (muussa ammattikorkeakoulussa opiskeleva opiskelija, yliopistosta valmistunut alumni yms.), mutta koin näiden vaihtoehtojen tarjoavan vastaajalle tarpeeksi laajan vaihtoehtopaletin mistä valita.

Mentorivaihtoehdoista ylivoimaisesti suosituin oli ”kulttuurialalla tai muulla kiinnostustasi vastaavalla alalla työskentelevä työelämäkontakti”, jonka valitsi 90,7% vastaajista. Myös ”Metropolian kulttuurituotannosta jo valmistunut alumni” keräsi runsaasti kannatusta, 53,5%.



Kuva 16. Kyselyyn vastanneiden mielipide mielekkäimmästä vaihtoehdosta mentoriksi (Kysely 19-23.5.2016)

7.1.4 Muut ajatukset koskien ehdotusta

12. Herättääkö ehdotus muita ajatuksia joita haluaisit jakaa? + 13. Sana on vapaa! Onko sinulla kehittämissuhteita tai vinkkejä tämän mahdollisen mentoroinnin toteuttamiseen? Kerro ajatuksesi!

Kohtiin 12 sekä 13 tuli vastauksia yhteensä 23 kappaletta. Tässä muutamia suoria launauksia opiskelijoilta.

”Tämä olisi oikeasti todella tärkeää.”

”Haluan oman mentorin!”

”Olisipa joku miettinyt tätä jo ennen omien opiskelujeni alkamista”!

”Olisi hyvä osa opintoja ja toimisi varmasti juuri kulttuurialalla!”

”Jos ykkösvuodesta lähtien voisi aloittaa mentori-mentoritava suhteen ja jatkaa sitä opintovuosien ajan. Jos yhdellä mentorilla olisi pieni intensiiviporukka ketä mentoroit ja olisi käytännössä esimerkiksi ryhmätapaamisia ja kokemuksien jakoa, tämä muoto kiinnostaisi minua. Ryhmästä voisi kehittyä tiivis porukka, joka tukisi toisiansa opinnoissa ja urapolulla.”

”Koulun alkaessa ainakin meidän vuosikurssille esiteltiin kutun alumneja, jotka kertoivat todella inspiroivia tarinoita opiskeluistaan ja elämästään työelämässä koulun jälkeen. Työelämän kontakteja taas on joillain kursseilla satunnaisesti, mutta näitä saisi totta kai olla paljon enemmänkin!”

”Työpaikat tuntuvat usein tulevan verkostojen kautta. Mentorointi voisi antaa uudenlaisen mahdollisuuden verkostoitumiseen.”

”Uskon, että suurimmilta kriiseiltä, turhautumisilta ja tyhjäkäynniltä oltaisiin voitu omalla kohdallani välttyä, mikäli rinnalla olisi kulkenut kokenut mentori, joka näkee asioita laajemmin, ns. lintuperspektiivistä. Mentori olisi voinut auttaa hakemaan tarvittavaa tietoa kohdennetusti. Nyt taaksepäin katsoessa näin, että opinnoista olisi saanut enemmän irti jos olisi tunnistanut paremmin mitä haluan alalla tehdä ja mitä osaamista todella tarvitsen. Kun ihmisellä herää motivaatio hankkia jotakin tiettyä osaamista, se tulisi olla tarjolla heti.”

”Mentorointisysteemi toisi myös oppilaitokselle tietoa siitä, mitä opiskelijat haluavat. Ugh!”

Vastauksissa toistui useaan kertaan ajatus siitä, että mentorointiohjelmaa todella kaivataan. Eräs vastaaja kommentoi myös ohjelmaa kertoen olleensa jo pitkään sitä mieltä, että ”tutkinto-ohjelmamme kaipasi jotain tällaista” ja jatkaen seuraavasti: ”Asioita käsitellään vain yleisellä tasolla ja usein tapahtumatuotantoja esimerkkeinä käyttäen, mikä on ymmärrettävää kun meitä on niin monta ja olemme niin erilaisia. Mutta jotain henkilökohtaista ja omia suuntautumisvaihtoehtoja vahvistavaa tarvittaisiin. Joku, joka osaa oikeasti kertoa, mitkä kurssit kannattaa ottaa, mihin keskittyä ja miten heijastaa opittu siihen omaan suuntautumiseen.”

Vastauksista heijastui kiintymys ja yleinen perustyytyväisyys tutkinto-ohjelmaan, mutta toisaalta myös opiskelijoiden turhautuminen kulttuurituotannon laajuuteen ja kuten jo opinnäytetyön alussa todettua, kulttuurituottajan ammatti-identiteetin etsintään.

7.2 Stadian ja Metropolian kulttuurituotannon alumneille suunnattu kysely

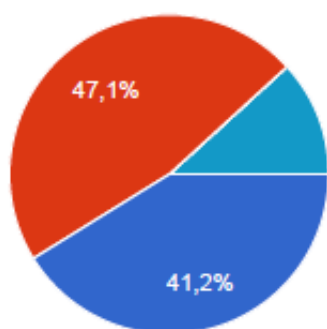
Suoritin verkkolomakekyselyn 19-24.5.2016. Kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 17 kappaletta, joista en joutunut hylkäämään yhtäkään. Pakollisia kysymyksiä kyselyssä olivat vastaajan ikä, sukupuoli, asuinpaikka, opiskeluaika, työtilanne sekä muutamat määrittelevät kysymykset mentoroinnista. Lomake koostui opiskelijakyselyn tapaan myös monivalintakysymyksistä, suljetuista sekä avoimista kysymyksistä. Iän, asuinalueen tai sukupuolen merkitystä vastauksiin ei analysoida, sillä analysoitavissa ei ollut selkeää kaavaa jonka mukaan tiettyyn ikäryhmään kuuluminen, sukupuoli tai asuinalue olisi vaikuttanut vastaajan mielipiteeseen mentoroinnin mielekkyydestä, sen tarpeellisuudesta tai hyödyllisyydestä mentoria kohtaan. Melko pienen otannan vuoksi selkeiden johtopäätösten tekeminen iän, asuinalueen tai sukupuolen perusteella ei ole järkevää tai todenmukaista: esimerkkinä 17 vastaajasta vain neljä oli miehiä ja heidän vastauksensa eivät antaneet tarpeeksi selvää vastausmallia, josta oltaisiin voitu päätellä, mitä lukuisat muut kulttuurituotannon miespuoliset alumnit asioista ajattelevat. Ryhmittelen aineistoa etsimällä aineistosta sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia ja ryhmittelemällä käsiteryypäitä yhteen. (Ojasalo, ym. 2009, 125.)

Selkeyden vuoksi kysymykset on numeroitu. Kyselylomake on kokonaisuudessaan luettavissa liitteessä 2.

7.2.1 Vastaajien taustatiedot

1. Ikäsi?

Alumnikysely tavoitti parhaiten viime vuosina valmistuneita alumneja, joka näkyy ikäjakautumassa. 47,1% vastaajista oli 26-31-vuotiaita, 41,2% 20-25-vuotiaita ja vain 11,8% vastaajista 49-vuotiaita tai vanhempia.

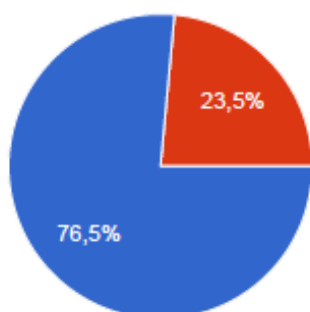


20-25	7	41.2 %
26-31	8	47.1 %
32-37	0	0 %
38-42	0	0 %
43-48	0	0 %
49+	2	11.8 %

Kuva 17. Kyselyyn vastanneiden ikä (Kysely 19-24.5.2016)

2. Sukupuolesi?

Vastaajista 76,5% oli naisia ja 23,5% miehiä.

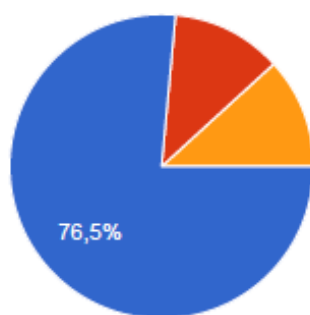


Nainen	13	76.5 %
Mies	4	23.5 %
En halua vastata	0	0 %

Kuva 18. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli (Kysely 19-24.5.2016)

3. Asuinpaikkasi?

Sekä Stadia että Metropolia ovat sijainneet koko olemassaolonsa ajan pääkaupunkiseudulla ja alumnit ovat myös sijoittuneet valmistumisensa jälkeen suureksi osaksi (76,5%) pääkaupunkiseudulle. Edustusta löytyi myös muualta Etelä-Suomesta (11,8%) sekä Länsi-Suomesta (11,8%).



Pääkaupunkiseutu	13	76,5 %
Muu Etelä-Suomi	2	11,8 %
Länsi-Suomi	2	11,8 %
Itä-Suomi	0	0 %
Oulun lääni	0	0 %
Lappi	0	0 %
Ahvenanmaa	0	0 %
Muu	0	0 %

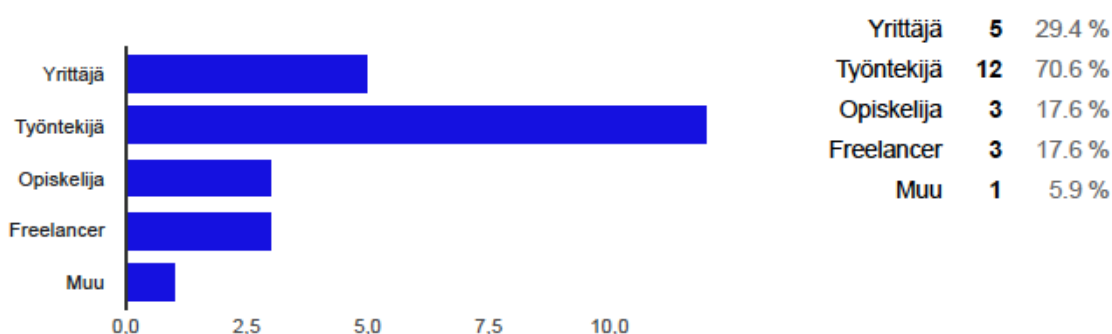
Kuva 19. Kyselyyn vastanneiden asuinpaikka (Kysely 19-24.5.2016)

4. Minkä ajan opiskelit kulttuurituotantoa Metropoliasa/Stadiassa?

17:sta alumnista yksi oli aloittanut kulttuurituotannon opiskelut vuonna 2008, yksi vuonna 2009, yksi vuonna 2010, seitsemän vuonna 2011, yksi vuonna 2012 ja viisi vastaajaa ennen vuotta 2008.

5. Olet tällä hetkellä (voit valita useamman vaihtoehdon tarvittaessa):

Vastaajista suurin osa 70,6% oli ainakin yhdeltä rooliltaan työntekijä. Myös yrittäjän, freelancerin sekä opiskelijoiden roolit nousivat esiin. Kysymyksessä 5.1., jossa vastaajat saivat avata freelancer-työtään, kertoivat he tilanteistaan: yksi alumni työskentelee bloggaajana, yksi tuottajana valokuvatuotannon parissa ja yksi kokopäiväisten töiden lisäksi pienempien keikkatöiden parissa eri festivaaleilla.

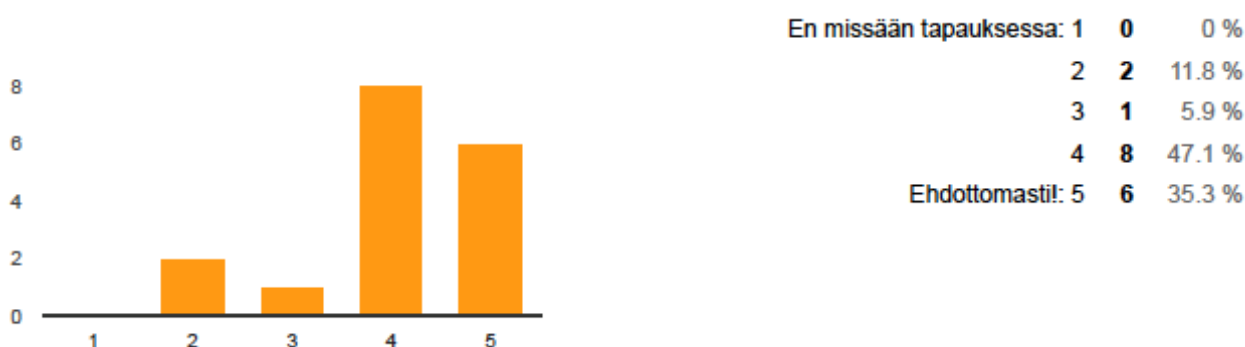


Kuva 20. Kyselyyn vastanneiden työ/opetusmuoto tällä hetkellä (Kysely 19-24.5.2016)

7.2.2 Mentorointiin liittyvät kysymykset

6. Voisitko ajatella mahdollisesti toimivasi tulevaisuudessa kulttuurituotannon opiskelijan mentorina?

Halusin suoralla kysymyksellä selvittää myös alumnien mielipiteitä siitä, kuinka mielekkäältä ajatus mentorointiohjelmasta ja mentoroinnista tuntuisi. Kysymyksen vastaukset olivat myönteisiä ja kielivät alumnien positiivisesta suhtautumisesta mentorina toimimiseen. Skaala sisälsi viisi vastausvaihtoehtoa vaihdellen seuraavasti: 1 – en missään tapauksessa, 5 – ehdottomasti. 17:sta vastaajasta 14 alumnia oli valinnut joko vaihtoehdon 4 tai 5 ilmaisten selkeän positiivista kiinnostusta mentorointiohjelmaa kohtaan. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut, ettei missään tapauksessa olisi kiinnostunut mentorointiohjelmasta.



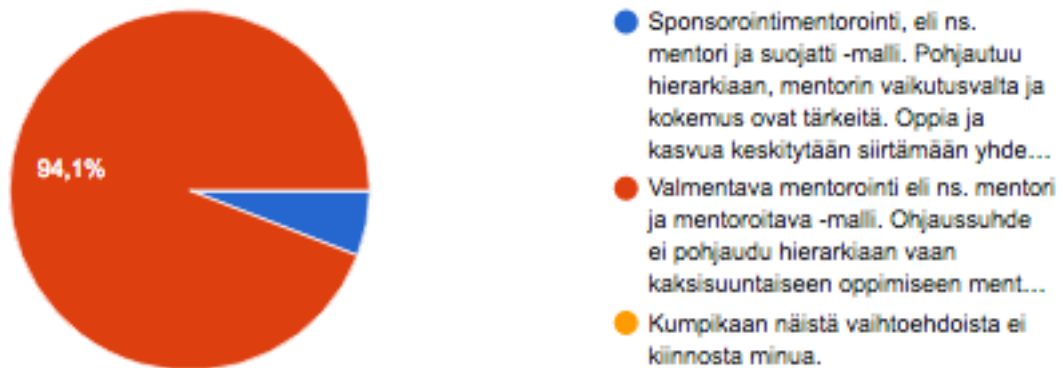
Kuva 21. Kyselyyn vastanneiden halukkuus osallistua mahdolliseen mentorointiohjelmaan (Kysely 19-24.5.2016)

7. Minkä tyyppiseen mentorointiin olisit mahdollisena mentorina itse kiinnostunut osallistumaan?

Päädyn asettelemaan mentorointia koskevaan kysymykseen vastakkain kaksi täysin toisistaan eriävää mentorointimallia, sponsorointimentoroinnin sekä valmentavan mentoroinnin. Vastausvaihtoehdot sisälsivät lyhyen esittelyn molemmista mentorointimalleista. Noudatellen opiskelijakyselyn tuloksia, antoivat alumnit todella selkeän mielipiteensä siitä, millaista mentorointia he itse haluaisivat olla toteuttamassa. 94,1% oli

valmentavan mentoroinnin puolella, kun taas 5,9% eli vain yksi vastaaja 17:sta oli sponsorointimentoroinnin puolella.

Tulokset tukevat siis myös omaa teoriapohdintaani valmentavan mentoroinnin paremmasta sopivuudesta kulttuurituotannon alalle, jossa hierarkisuus ei työskentelyssä välttämättä aina näyttele niin suurta osaa.



Kuva 22. Kyselyyn vastanneiden mielipide heitä kiinnostavasta mentoroinnista. (Kysely 19-24.5.2016)

8. Oletko itse joskus osallistunut mentorointiin joko mentorina tai mentoroitavana?

Vaikka 52,9% kyselyyn vastanneista alumneista ei ollut aiemmin ottanut osaa mentorointiin mentorina tai mentoroitavana, löytyi yllättävän monelta vastaajalta jonkinlaisia kokemuksia alalta. Yhteensä 23,5% eli neljä vastaajaa olivat osallistuneet mentorointiin sekä mentorina että mentoroitavana ja toiset 23,5% olivat osallistuneet aiemmin mentorointiin mentoroitavan roolissa.



Kuva 23. Kyselyyn vastanneiden aiemmat kokemukset mentoroinnista (Kysely 19-24.5.2016)

8.1. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen ”kyllä”, minkälaista mentorointi oli ja millainen kokemuksesi mentorointiprosessista oli?

Kahdeksasta mentorointikokemusta omanneesta vastaajasta seitsemän kertoivat kokemuksiaan laajemmin. Kuusi näistä seitsemästä vastaajasta kuvaili mentorointia positiiviseksi tai erittäin positiiviseksi kokemukseksi, mikä myös varmasti vaikuttaa siihen, kuinka innokkaita alumnit olisivat osallistumaan mahdolliseen kulttuurituotannon mentorointiohjelmaan.

”Todella ihanaa! Pääsin keskustelemaan johtamisesta kokeneen johtajan kanssa ja peilaamaan hänen kanssaan tulevaisuudensuunnitelmiani sekä tietyn organisaation kehittämistä.”

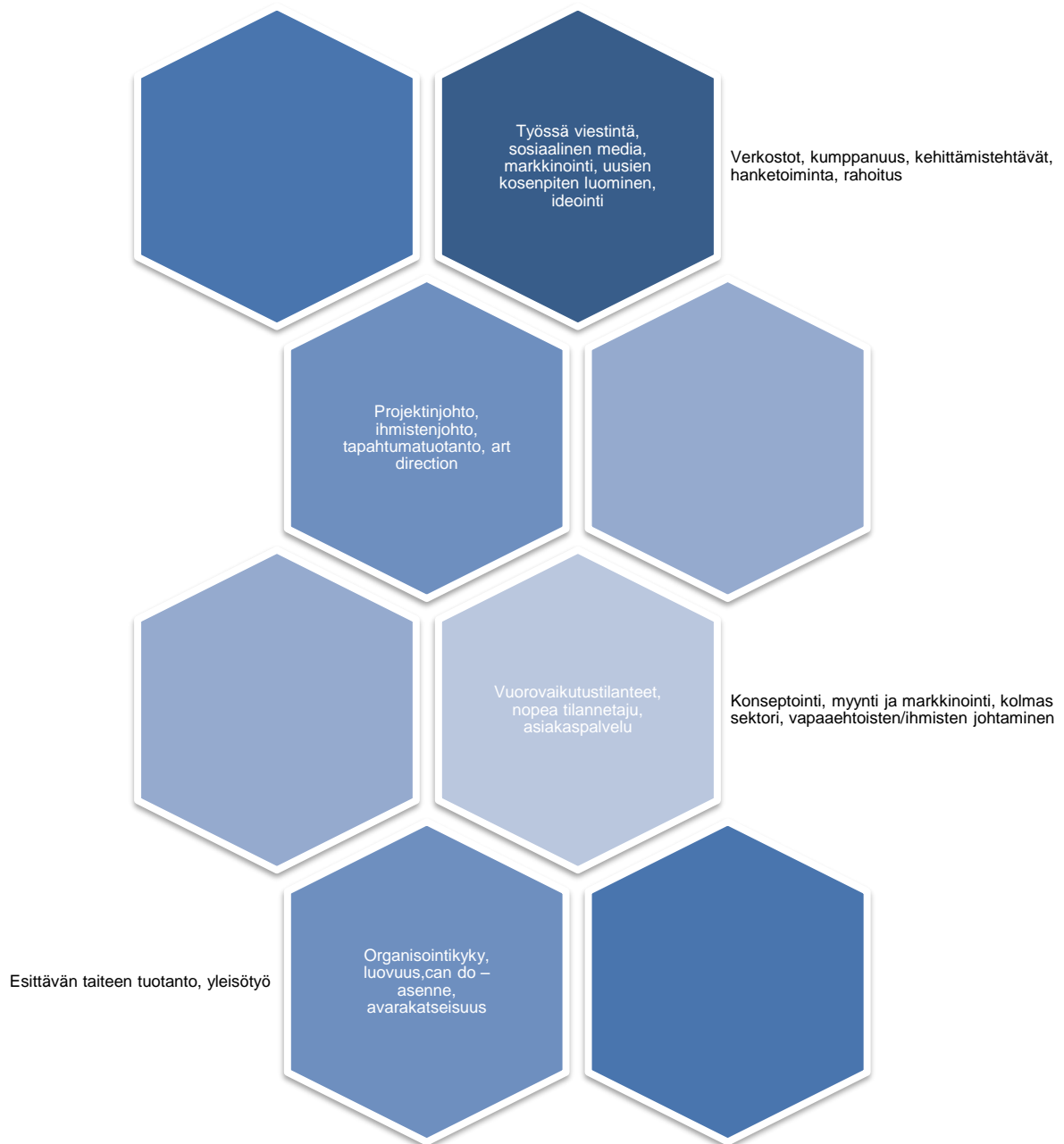
”Mentoroitavana olen saanut älyttömän arvokasta oppia kokeneemmilta ja olen saanut kysyä niitä tyhmiäkin kysymyksiä. Mentorina olen huomannut itsekin taas tarkistavani toimintamalleja ja kyseenalaistavani toimintaani kun kerron toimintamalleista toiselle.”

Myös mentoroinnin ongelmallisuus ja haasteet nousivat vastauksissa esiin.

”Haastavaa. Mentoroitavana on välillä tuntunut ettei saa tarpeeksi apua ja mentorina olen huomannut kuinka vasta uransa alussa olevilla on paljon turhaa asennetta siihen mitä työtä suostuu tekemään.”

9. Mitä asioita luet vahvuusalueiksesi? Voit kertoa esimerkiksi alueista tai toimista työssäsi, joista tiedät ja tunnet paljon tai henkilökohtaisista ominaisuuksistasi, jotka koet vahvuuksina.

Halusin kysymyksellä herätellä esiin alumnien ajatuksia siitä, missä he ovat vahvimmiltaan ja kirjata näitä ylös mahdollista mentorointiohjelmaa varten. Näin jonkinlaista ns. mentorointikatalogia olisi jo olemassa. Tämän tyyppisiä vahvuuksia alumnit nostivat omista toimistaan ja osaamisestaan muun muassa esille:



Kuva 24. Kyselyyn vastanneiden vahvuusalueita (Kysely 19-24.5.2016)

7.2.3 Muut ajatukset koskien ehdotusta

10. Miten voisit kuvitella hyötyväsi mentoroinnista? Voit halutessasi valita myös useita vaihtoehtoja.

82,4% vastaajista koki, että mentorointi voisi tuoda harjoittelija- sekä projektikontakteja käytettäväksi tulevaisuudessa. Suosittuja vaihtoehtoja olivat myös uusien työelämäkon-

taktien saanti (76,5%), henkinen kehittyminen (70,6%) sekä uudet tuttavuudet/ystävät (64,7%). Kukaan vastaajista ei kokenut, ettei hyötyisi mentoroinnista itse mitenkään.

Nämä vastaukset heijastelevat myös edellisissä kysymyksissä vastanneiden kesken suosittua valmentavan mentoroinnin mallia: alumnit ymmärtävät vuorovaikutteisuuden mentoroinnissa ja tämän voidaan nähdä myös motivoivan heitä omilla urillaan.



Kuva 25. Kyselyyn vastanneiden ajatuksia mentoroinnin hyödyistä (Kysely 19-24.5.2016)

10.1. Tässä kohdassa voit kertoa lisää ajatuksiasi liittyen kysymykseen ”Miten voisit kuvitella mentorina hyötyväsi mentoroinnista?”.

Kysymykseen vastasi 17:sta vastaajasta yhteensä seitsemän. Pienempää vastaajamäärää saattaa selittää se, että kysymyksessä 8 käytyjen asioiden perusteella mentoroinnista kokemusta on ollut yhteensä kahdeksalla henkilöllä ja omien kokemusten pohjalta tätäkin asiaa on kenties helpompaa käydä läpi.

”Opettaminen opettaa aina opettajaakin”

”Luultavasti prosessin aikana oppisi itsekkin paljon ja omasta itsestään. Myös muiden auttaminen uralla olisi huikeaa.”

”Nuorista/uuteen ammattiin valmistuvista lähtee melkoinen energialataus ja heidän tuore tapansa katsoa ja kyseenalaistaakin itselle tuttuja asioita avaa omatkin silmät ihan eri tavalla. Win-win –tilanne, ehdottomasti!”

”Mentorointi voisi tuoda mielenkiintoista sisältöä elämään ammatillisessa mielessä.”

”Mentoroinnissa henkisen kehityksen lisäksi voisin oppia uutta itsestäni sekä tunnistaa mahdollisia kehittämisen osa-alueita.”

11. Herättääkö ehdotus kulttuurituotannon mentorointiohjelmasta muita ajatuksia joita haluaisit jakaa? + 12. Sana on vapaa! Onko sinulla kehittämissuhteita tai vinkkejä mahdollisen mentoroinnin toteuttamiseen? Kerro ajatuksesi!

Vastauksia molempiin kysymyksiin tuli yhteensä 21 kappaletta ja yleinen palaute oli hyvin positiivista. Lukuisat alumnit kommentoivat mentorointiohjelmasta sanoen kaivanneensa samanlaista ohjelmaa jo pitkään.

”Tämä käytäntö käyttöön ja heti!”

”Erittäin kiinnostava konsepti – olisin toivonut, että tämänkaltainen ohjelma olisi ollut käytössä jo omana opiskeluaikanani!”

”Tällainen olisi pitänyt tehdä jo aikoja sitten!”

”Mentorointiohjelma on aivan loistava ajatus. Jo pelkästään kutuopiskelijoista löytyy laajaa tieto- ja osaamis pohjaa alalta kuin alalta ja kulttuurituotannon eri osa-alueilta. Opiskelijana itse olisin, erityisesti viime vuonna, kaivannut jo valmistuneen ja uraa tehneen kutun sparrausta.”

”Mahtava idea! Do it.”

”Tämä kannattaa ehdottomasti toteuttaa!”

Alumnit, erityisesti viime vuosina valmistuneet, pohtivat myös omia valmiuksiaan mentoreiksi.

”Itselle mentorina toimiminen tuntuu vielä tässä vaiheessa kaukaiselta ajatukselta, kun suht vastavalmistuneena etsii vielä tietyllä tavalla paikkaansa työelämässä ja tuntuu, että nimenomaan itse kaipaisi mentoria.”

Vastaajat ideoivat loistavasti kehitysmahdollisuuksia mentorointiohjelmaa ajatellen. Ehdotus herätti myös tarkentavia kysymyksiä.

”Onko kyseessä vain uusi nimitys ilmaiselle työharjoittelusuhteelle? Vähän mietittyä se, onko tässä oikeastaan uutta? Eikö tutorin ja tutoroitavan suhde voisi kehittyä vastaavanlaiseksi tai jopa jo on sitä?”

Kysymyksiä heräsi myös mentoroinnin kestosta sekä mahdollisen prosessin aikataulutuksesta.

”Kuinka paljon mentorin tulisi käyttää aikaa ja sitoutua tehtäväänsä, ja löytyykö siihen aikaa ja halukkaita tässä kovin kiireisessä maailmassa!?”

”Voisin ihan hyvin kuvitella mentoroivani jotain henkilöä. Tietenkin sillä varauksella, että omat aikataulut sallii tämän. Jos mentoroinnilla olisi työllistävä vaikutus, voisi osan työkalenterista varata mentoroinnille.”

Alumnit kertoivat myös kiinnostavia kehitysehdotuksia ohjelmaa varten.

”Verkosto kasaan, josta mentoroitavat ja mentorit voivat tavata. Samantyyppisten ihmisten yhdistäminen on erittäin tärkeää, muuten mentoroinnista ei ole hyötyä.”

”Tehkää ohjelma pikavauhtia, mutta laadukkaasti. Suunnitelkaa kokonaisuus toimivaksi ja törmäyttäkää kaikki mentorit ja mentoroitavat myös isommissa tapaamisissa keskenään. Luokaa ohjelmalle myös hyvä sähköinen alusta kokemusten, ohjeiden yms. jakamista varten.”

”Osanottajille avoin basaari-henkinen markkinapaikka voisi olla mukava, ikään kuin sisäinen LinkedIn, jossa mentorit ja mentoroitavat voisivat selailta itselleen sopivia henkilöitä, kiinnostuksia ja osaamisalueita.”

”Speed dating –tilaisuus, jossa mahdolliset mentorit ja mentoroitavat kohtaisivat pikaisesti muutamia ajatuksia heitellen ja lopuksi esittäisivät toiveen jonkinlaisesta ns. parisuhteen muodostamisesta...”

Kaiken kaikkiaan vastaukset olivat todella informatiivisia ja hyviä, kehittäviä ajatuksia oli paljon. Alumnit ovat edelleen vuosien jälkeen sitoutuneita tutkinto-ohjelmaan ja haluavat osallistua sen kehittämiseen. Alumnit ovat opiskelijoiden lisäksi tärkeä ryhmä, jonka hyvinvoinnista on syytä pitää huolta. He ovat myös voimavara, jota tutkinto-

ohjelman kannattaa ehdottomasti hyödyntää vähintään yhtä paljon niin kuin tähänkin mennessä on tehty.

8 Kehitysehdotukset

Opiskelijoille suunnatun sekä alumneille kohdistetun kyselyiden tulokset kertovat hyvin selkeästi, että varsinkin kulttuurituotannon opiskelijat kaipaavat lisätukea suuntautumisvaihtoehdon löytämiseen, siihen syventymiseen sekä ammatti-identiteetin vahvistamiseen. Sekä opiskelijat että alumnit näkevät mahdollisen mentorointiohjelman positiivisena lisänä, joka toimisi tukien opintosuunnitelmaa ja voisi mahdollisesti auttaa suuntautumisvaihtoehtoihin liittyvien kysymysten lisäksi myös työllistymisessä, verkostojen laajentamisessa sekä työelämäkontakteihin tutustumisessa.

Mentorointi on kiinnostava, monimuotoinen ja kehittyvä ala niin kuin kulttuurituotantokin. Monet korkeakoulut ovat jo aloittaneet mentorointiohjelmiensa suunnittelun sekä toteutuksen ja koen, että Metropolian kulttuurituotanto sekä tutkinto-ohjelman opiskelijat kaipaavat tämälajista ohjelmaa monipuolistamaan opetustarjontaa entisestään.

Mielestäni kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman olisi tärkeää lähteä mahdollisimman nopealla aikataululla selvittämään, miten mentorointiohjelma voitaisiin käytännössä toteuttaa. Huomattava on, että tutkinto-ohjelman henkilökunnan resurssit ovat rajalliset ja tämänlainen uudistus vaatisi mitä luultavimmin sekä vähintään pieniä muutoksia opinto-ohjelmaan, että ainakin yhden osa-aikaisen työntekijän työpanoksen konkreettiseen mentorointisuunnitelman laatimiseen ja organisointiin sekä asiasta tiedotukseen. Oma mielipiteeni kuitenkin on, että näin monen opiskelijan mielipiteiden huomioonottaminen ja asian nopea eteenpäinvieminen hyödyttäisivät tutkinto-ohjelmaa suuresti niin opiskelijatytyväisyyden kuin parempien valmistumismäärienkin valossa.

Mentoroinnin kautta kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma pystyisi tarjoamaan opiskelijoille parempia työkaluja suuntautumisvaihtoehtopohdintoihin sekä työelämälähtöisyyteen ja motivoituneena suuntautumisvaihtoehdosta myös opiskeluiden tavoitteellinen suorittaminen luonnistuisi tehokkaammin. Uskallan väittää, että opiskelijat, jotka kokevat positiivisella tavalla juurtuneensa kulttuurituotannon alalle ja löytäneensä heille joko yhden tai useamman oikean suuntautumisvaihtoehdon, suhtautuvat opiskeluun myönteisemmin ja innokkaammin. Tämä selkeästi hyödyttää myös niin kanssaopiskelijoita

kuin tutkinto-ohjelman opettajiakin, sillä motivoituneet ja innostuneet opiskelijat jakavat kursseilla kokemuksiaan ja haluavat myös mitä luultavimmin jatkaa kurssien kehittämistä. Tutkinto-ohjelma on jo panostanut kurssipalautteiden keräämiseen, mutta huomattavissa on ollut, että opiskelijat eivät välttämättä koe vastuukseen antaa palautetta kursseista vaan saattavat kokea palautteenannon vain niin sanottuna pakollisena pahana, josta aina kurssien päättyessä muistutetaan. Opiskelijat saisivatkin mentorointiohjelman kautta myös positiivisia kokemuksia huomattaessaan heidän mielipiteiden todella päässeensä mukaan tutkinto-ohjelman kehittämistyöhön.

Kuten jo aiemmin todettua, mentorointi on prosessi, johon sekä mentorin että mentoroitavan täytyy sitoutua ja tulokset riippuvat pitkälti parista sekä heidän keskinäisestä vuorovaikutuksestaan. Toki on myös muistettava, etteivät kaikki kulttuurituotannon opiskelijat välttämättä tarvitse tai halua mentorointia. Toisaalta myöskään kaikki alumnit eivät ole innostuneita mentoroinnista. Mentorointiohjelman suunnittelu, koordinointi ja toteutus ovat kaikki haastavia, mutta myös palkitsevia osia tutkinto-ohjelmaa monipuolistettaessa ja kehitettäessä eteenpäin.

Ennen mentorointiohjelman mahdollista virallistamista opintosuunnitelmaan olisi syytä kokeilla ohjelman toimivuutta pienellä ryhmällä mentori-mentoritava-pareja ja kehittää toimintaa entistään eteenpäin. Ehdotankin siis Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmalle mentorointiohjelman pilottikokeilun järjestämistä. Tämän opinnäytetyön opiskelijakyselyn perusteella innokkaita mentoroitavia on useita kymmeniä, joten uskon, että pilotoijia aktoreiksi mentorointiohjelmaa varten löytyisi todella helposti. Ideaalikoko pilotointiryhmälle voisi olla esimerkiksi 10 ihmistä, jotka muodostaisivat keskenään yhteensä viisi mentori-aktori-paria. Pilotin voisi toteuttaa rekrytoiden mentoreiksi ensin kulttuurituotannon alumneja, jonka jälkeen heidän ammattiprofiilinsa koottaisiin jonkinlaiseen tietokantaan. Pilottimentoreista olisi tärkeää kerätä mahdollisimman paljon tietoa, jotta kiinnostuksenkohteiltaan täysin vastakohtaiset aktoriehokkaat voitaisiin karsia pois prosessista kätevästi. Mentorointikoordinaattori toimisi tietenkin merkittävässä osassa parien muodostusta, mutta viimeisen päätöksen henkilökemioiden yhteensopivuudesta tekisivät mentorointiparin molemmat osapuolet yhdessä. Näin voitaisiin yksinkertaisesti luoda prosessiin sitoutumista ja inspiroivaa yhteishenkeä kannustava ilmapiiri.

9 Lopuksi

Kulttuurituotanto on inspiroiva ja kiinnostava ala, joka liikkuu osaajensa mukana laajentuen ja muovautuen päivittäin hieman uudenaikaiseksi käsitteeksi eri ihmisten mielissä sekä puheissa. Hiljaisen tiedon ja alitajuisen mentoroinnin alkulähteiltä ponnistanut ala on vuosien saatossa kehittynyt kasvattamaan yhteiskuntaan ja yhteisöihin moniosaajia, jotka rakentavat ja elävöittävät maailmaa jatkuvasti lukuisilla projekteillaan sekä tehtävillään. Tutkinto-ohjelman on todella tärkeää rohkaista opiskelijoitaan hakemaan uusia kokemuksia ja kehottaa heitä myös vaatimaan tukea heidän sitä tarvitessaan.

Uskon henkilökohtaisesti, että kulttuurituotannon tulevaisuus on täynnä mahdollisuuksia ja erityisesti Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmasta valmistuneet opiskelijat toimivat käyntikortteina niin uusille hakijoille, työelämään kuin Metropolia Ammattikorkeakoulullekin. On hyvin tärkeää, että opiskelijoita kuunnellaan ja että tutkinto-ohjelma pystyy osoittamaan muovautuvuuttaan vastatessaan yhteiskunnan uusiutuviin haasteisiin sekä halutessaan tarjota opiskelijoilleen parasta mahdollista koulutusta. Uskon, että mentorointiohjelma nostaisi Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman täysin uudelle tasolle ja vahvistaisi asemaa arvostettuna ja nykyaikaisena kulttuurituotannon koulutuksena.

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot: menesty & voi hyvin. Juva. WS Bookwell Oy.

Clutterbuck, David & Manner, Jarmo & Ristikangas, Vesa 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Viro. Meedia Zone OÜ.

Collanus, M. & Kaukinen, L. 2006. Tekstejä ja kangastuksia: Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Tampere. Akatiimi Oy.

Eskola, Emma 2012. Kulttuurituotannon alumnitoiminnan kehittämishanke (opinnäyte-työ). Helsinki. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Eteläpelto, Anneli 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa. Kansanvalistus-seura.

Haaga-Helian mentorointi: Mentoroinnista yleisesti. Haaga-Helia. <http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/alumnit/puhujaksi-valmistujaisiin/mentoroinnista-yleisesti> (luettu 30.5.2016)

Hakulinen, Juha 2010. Mestari, kisälli, oppipoika – Hiljainen tieto vallankäytön välineenä (pro gradu –tutkielma). Helsinki. Sibelius-Akatemia.

Halonen, Katri & Teye, Outi 2011. Kulttuuri kannattelee. Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta. Teoksessa Björkqvist, Leena, Halonen, Katri, Hero, Laura-Maija, Iso-Aho, Juha, Teye, Outi & Uotila, Pekka (2012): Tuottaja 2020. Kurkistuksia kulttuurituottajan tulevaisuuteen. Helsinki: Metropolian Ammattikorkeakoulu. Kulttuuri ja luova ala.

Halonen, Katri (toim.) 2012. Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivoja. Helsinki. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Tuottaja2020-hankkeen loppuraportti. http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/12_suuntaviivoja_VALMIS.pdf (luettu 30.5.2016)

Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadia (Verkkoartikkeli)
https://fi.wikipedia.org/wiki/Helsingin_ammattikorkeakoulu_Stadia (luettu 15.5.2016)

Hyvönen, Laura 2008. Ammatti-identiteetin muodostuminen uudelleenkoulutuksessa ja uudessa ammatissa (pro gradu –tutkielma). Tampere. Tampereen Yliopisto.

Isotalo, Merja 2010. Mentorointiopas. Helsinki. Libris Oy.

Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä. Gummerus.

Kajanto, Anneli(toim.) & Onnismaa, Jussi & Toom, Auli 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura.

Koverola, Raija & Rasila, Minna 2010. Coaching, työnohjaus ja mentorointi. Coaching-yhdistys.

Kulttuurituotannon opinto-opas. Metropolia. <http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php/fi/16183/fi/70422/KXB14S1/year/2014> (luettu 30.5.2016)

Leskelä, Jori 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena (väitöskirja). Hämeenlinna. Tampereen Yliopisto.

Metropolia, kulttuurituotanto 2016. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/>. Luettu 15.5.2016.

Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2009/2014. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOY Pro.

Mykkänen, Iita-Karoliina 2015. Mentorointiohjelma Humanistiselle ammattikorkeakoululle. Jyväskylä. Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

Ojala-Soini, Anne 2016. Opiskelijoiden sisäänottomäärät.

Opiskelupaikka, Kulttuurituotannon koulutusohjelma,
<http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Kulttuuriala/Kulttuurituotannon-koulutusohjelma>. Luettu 29.5.2016.

Silvennoinen, Markku 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu! Hämeenlinna. Markku Silvennoinen ja Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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

Suomen Mentorit ry. Usein kysyttyä mentoroinnista. Suomen Mentorit ry. <http://www.suomenmentorit.fi/mentorointi/usein-kysyttya/> (luettu 1.6.2016)

Vermilä, Mandi 2014. Kulttuurituottajan rooli kouluille suunnatuissa kulttuuripalveluissa ja -hankkeissa - Lasten ja nuorten taidekeskus Annantalon tapaus (opinnäytetyö). Helsinki. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Liite 1

Liite 1. Verkkolomakekysely opiskelijoille

25.5.2016

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

Hei!

Olen Suvi Uotila, Metropolian kulttuurituotannon neljännen vuoden opiskelija.

Tämä Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman opiskelijoille suunnattu kysely on tärkeä osa opinnäytetyötäni, jossa tutkin mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituotannon opiskelijoiden urapolun kehittämisessä.

On erityisen arvokasta saada tietoa juuri sinulta, kulttuurituotannon nykyiseltä opiskelijalta, jotta tutkinto-ohjelmallemme saataisiin mahdollisimman ajankohtaista tietoa siitä, millaista tukea opiskelijamme tarvitsevat urapolkujensa kehittämisessä.

Pyydän sinua vastaamaan oman kokemuksesi ja arviointisi perusteella kaikkiin alla oleviin kysymyksiin ja lähettämään vastaukset klikkaamalla lopuksi "Lataa" painiketta.

Vastaukset tulevat ainoastaan tutkimuskäyttöön ja niitä käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä. Vastaamisessa kestää noin 10 minuuttia. Pyytäisin, että vastaisit kyselyyn maanantaihin 23.5. mennessä.

Suurkiitokset jo etukäteen vastauksistasi!

***Pakollinen**

1. 1. Minkä ikäinen olet? *

Merkitse vain yksi soikio.

- 18-21
- 22-25
- 26-29
- 30-33
- 34+

2. 2. Sukupuolesi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Nainen
- Mies
- En halua vastata

25.5.2016

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

3. 3. Asuinpaikkasi? **Merkitse vain yksi soikio.*

- Pääkaupunkiseutu
- Muu Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Itä-Suomi
- Oulun lääni
- Lappi
- Ahvenanmaa
- Muu:

4. 4. Monenhenko vuoden opiskelija olet? **Merkitse vain yksi soikio.*

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- Muu:

5. 5. Mikä on arvioitu valmistumisajankohtasi? Keväällä tarkoitetaan tässä kyselyssä kuukausia tammikuusta kesäkuuhun, syksyllä kuukausia syyskuusta joulukuuhun. **Merkitse vain yksi soikio.*

- Kevät 2016
- Syksy 2016
- Kevät 2017
- Syksy 2017
- Kevät 2018
- Syksy 2018
- Kevät 2019
- Syksy 2019
- Kevät 2020

6. 6. Työkenteletkö opiskeluiden ohella? **Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
- Ei

https://docs.google.com/forms/d/1zPbB3wy4hnDÜyzHSVwhgdeAlv17O8q_yEZUbbOMA4Jk/edit

2/5

25.5.2016

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

7. 6.1. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", työskenteletkö:*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kokopäiväisesti
 Osa-aikaisesti
 Muu:

8. 6.2. Voit kertoa tässä lisätietoja työstäsi halutessasi:

.....

Kulttuurituotannon opinnoista

9. 7. Mille kulttuurituotannon alalle haluat ensisijaisesti suuntautua tai olet suuntautumassa? **Merkitse vain yksi soikio.*

- Tapahtumatuotanto
 PR/Markkinointi/Viestintä
 Musiikki
 Tanssi
 Sirkus
 Teatteri
 Muoti
 Elokuva/TV
 Urheilu
 Ruoka
 Kuvataide
 Pelituottaminen
 Muotoilu
 Muu:

10. 8. Ovatko kulttuurituotannon opinnot mielestäsi syventäneet osaamistasi suuntautumisvaihtoehdossasi? **Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
 Ei

25.5.2016

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

11. 8.1. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen "kyllä", mitkä aihealueet tai kurssikonaisuudet ovat erityisesti tukeneet tätä kehitystä?

.....

.....

.....

.....

.....

Mentorointi

Opinnäytetyössäni tutkin, voisiko mentorointi tarjota kulttuurituotannon opiskelijalle tukea urasuunnittelussa eli auttaa opiskelijaa paremmin ja mielekkäämmin löytämään häntä itseään kiinnostavan alan sekä auttaa kehittymään myös henkisesti.

Mentorointi on ennen kaikkea kehittävä vuorovaikutussuhde sekä prosessi, jossa usein kokeneempi ja/tai taitavampi ihminen toimii roolimallina, inspiroi, tukee, opettaa ja rohkaisee kokemattomampaa henkilöä. Prosessin päämääränä on mentoroitavan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen.

12. 9. Minkätyyppisestä mentoroinnista voisit itse olla erityisen kiinnostunut? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Sponsorointimentorointi, eli ns. mentori ja suojatti -malli. Pohjautuu hierarkiaan, mentorin vaikutusvalta ja kokemus ovat tärkeitä. Oppia ja kasvua keskitytään siirtämään yhdensuuntaisesti mentorilta sponsoroitavalle.
- Valmentava mentorointi eli ns. mentori ja mentoritava -malli. Ohjaussuhde ei pohjautu hierarkiaan vaan kaksisuuntaiseen oppimiseen mentorin ja mentoritavan välillä. Mentori auttaa mentoritavaa ymmärtämään omaa potentiaalia ja oppimista ohjaavat erilaiset kokemukset sekä niistä oppiminen, ei hierarkia.
- Kumpikaan näistä vaihtoehdoista ei kiinnosta minua.

13. 10. Olisitko mahdollisesti kiinnostunut ottamaan osaa kulttuurituotannon mentorointiohjelmaan, jos sellainen järjestettäisiin? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
En missään tapauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aivan varmasti!

25.5.2016

Kysely koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajan urapolun kehittämisessä

14. 11. Kenet voisit itse haluta mentoriksesi? Voit halutessasi valita useita vaihtoehtoja sekä myös lisätä vaihtoehtoja kohdassa "Muu". **Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Metropolian kulttuurituotannosta jo valmistuneen alumnin
- Muusta Metropolian tutkinto-ohjelmasta jo valmistuneen alumnin
- Nykyisen Metropolian kulttuurituotannon opiskelijan
- Nykyisen Metropolian muun tutkinto-ohjelman opiskelijan
- Kulttuurialalla tai muulla kiinnostustasi vastaavalla alalla työskentelevän työelämäkontaktin
- Täysin toisella alalla työskentelevän työelämäkontaktin
- Muu:

15. 12. Herättääkö ehdotus muita ajatuksia joita haluaisit jakaa?

.....

.....

.....

.....

.....

16. 13. Sana on vapaa! Onko sinulla kehittämissuhteita tai vinkkejä tämän mahdollisen mentoroinnin toteuttamiseen? Kerro ajatuksesi!

.....

.....

.....

.....

.....

Palvelun tarjoaa
 Google Forms

Liite 2

Liite 2. Verkkolomakekysely alumneille

25.5.2016

Kysely alumneille koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

Kysely alumneille koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

Hei!

Olen Suvi Uotila, Metropolian kulttuurituotannon neljännen vuoden opiskelija.

Tämä Metropolia Ammattikorkeakoulun sekä Stadian kulttuurituotannon alumneille suunnattu kysely on tärkeä osa opinnäytetyötäni, jossa tutkin mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijoiden urapolun kehittämisessä sekä kartoitan kiinnostusta mahdollista mentorointiohjelmasta kohtaan.

On erityisen arvokasta saada tietoa juuri sinulta, kulttuurituotannon alumnilta, jotta tutkinto-ohjelmallemme saataisiin mahdollisimman ajankohtaista tietoa siitä, mitä alumnimme ajattelevat yhteistyöstä nykyisten opiskelijoidemme kanssa ja millaisia ajatuksia mentorointi ylipäättään herättää.

Pyydän sinua vastaamaan oman kokemuksesi ja arviointisi perusteella kaikkiin alla oleviin kysymyksiin ja lähettämään vastaukset klikkaamalla lopuksi "Lataa" painiketta. Vastaamisessa kestää noin 10 minuuttia. Pyydän, että vastaisit kyselyyn tiistaihin 24.5. mennessä.

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä. Kommenttisi ja vastauksesi eivät sido sinua mihinkään. Jos kuitenkin haluat jättää yhteystietosi mahdollista tulevaa yhteydenottoa varten, on se mahdollista tehdä lomakkeen lopussa.

Suurkiitokset jo etukäteen vastauksistasi!

*Pakollinen

1. 1. Ikäsi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- 20-25
 26-31
 32-37
 38-42
 43-48
 49+

2. 2. Sukupuolesi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Nainen
 Mies
 En halua vastata

25.5.2016

Kysely alumneille koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

3. 3. Asuinpaikkasi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Pääkaupunkiseutu
 Muu Etelä-Suomi
 Länsi-Suomi
 Itä-Suomi
 Oulun lääni
 Lappi
 Ahvenanmaa
 Muu:

4. 4. Minkä ajan opiskelit kulttuurituotantoa Metropolia/Stadiassa? Merkitsethän muodossa kuukausi/vuosi, esimerkiksi 8/2010-5/2014. *

.....

5. 5. Olet tällä hetkellä (voit valita useamman vaihtoehdon tarvittaessa): *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Yrittäjä
 Työntekijä
 Opiskelija
 Freelancer
 Muu:

6. 5.1. Jos valitsit vaihtoehdon "freelancer", millaista freelancer-työtä teet?

.....
.....
.....
.....
.....

Mentorointi

Opinnäytetyössäni tutkin, voisiko mentorointi tarjota kulttuurituotannon opiskelijalle uusia työelämäkontakteja sekä erityisesti tukea urasuunnittelussa eli auttaa opiskelijaa paremmin ja mielekkäämmin löytämään häntä itseään kiinnostavan alan sekä auttaa kehittymään myös henkisesti.

Mentorointi on ennen kaikkea kehittävä vuorovaikutussuhde sekä prosessi, jossa usein kokenempi ja/tai taitavampi ihminen toimii roolimallina, inspiroi, tukee, opettaa ja rohkaisee

<https://docs.google.com/forms/d/1KrqeSBWZf8hhWZ2ADvDaFnhCM8MjvJHN6dBhq-uTIA4/edit>

2/5

25.5.2016

Kysely alumneille koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

kokemattomampaa henkilöä. Prosessin päämääränä on erityisesti mentoroitavan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen.

Tässä vaiheessa kartoitan ajatuksia sekä valmiuksia mentorina toimimiseen.

7. 6. Voisitko ajatella mahdollisesti toimivasi tulevaisuudessa kulttuurituotannon opiskelijan mentorina? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En missään tapauksessa Ehdottomasti!

8. 7. Minkätyyppiseen mentorointiin olisit mahdollisena mentorina itse kiinnostunut osallistumaan? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Sponsorointimentorointi, eli ns. mentori ja suojatti -malli. Pohjautuu hierarkiaan, mentorin vaikutusvalta ja kokemus ovat tärkeitä. Oppia ja kasvua keskitytään siirtämään yhdensuuntaisesti mentorilta sponsoroitavalle.
- Valmentava mentorointi eli ns. mentori ja mentoroitava -malli. Ohjaussuhde ei pohjautu hierarkiaan vaan kaksisuuntaiseen oppimiseen mentorin ja mentoroitavan välillä. Mentori auttaa mentoroitavaa ymmärtämään omaa potentiaaliensa ja oppimista ohjaavat erilaiset kokemukset sekä niistä oppiminen, ei hierarkia.
- Kumpikaan näistä vaihtoehdoista ei kiinnosta minua.

9. 8. Oletko itse joskus osallistunut mentorointiin joko mentorina tai mentoroitavana? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä, molempina
- Kyllä, mentorina
- Kyllä, mentoroitavana
- En

10. 8.1. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen "kyllä", minkälaista mentorointi oli ja millainen kokemuksesi mentorointiprosessista oli?

.....

.....

.....

.....

.....

25.5.2016

Kysely alumnelle koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

11. 9. Mitä asioita luet vahvuusalueiksesi? Voit kertoa esimerkiksi alueista tai toimista työssäsi, joista tiedät ja tunnet paljon tai henkilökohtaisista ominaisuuksistasi, jotka koet vahvuuksina.

.....
.....
.....
.....
.....

12. 10. Miten voisit kuvitella mentorina hyötyväsi mentoroinnista? Voit halutessasi valita myös useita vaihtoehtoja. *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Voisin saada uusia työelämäkontakteja
- Voisin saada uusia tuttavuuksia/ystäviä
- Voisin saada harjoittelija-/projektitkontakteja käytettäväksi tulevaisuudessa
- Voisin kehittyä henkisesti
- Löytäisin uutta motivaatiota omalle uralleni
- Kerron seuraavassa kysymyskohdassa lisää
- En näe, että hyötyisin itse mentoroinnista
- Muu:

13. 10.1. Tässä kohdassa voit kertoa lisää ajatuksiasi liittyen kysymykseen "Miten voisit kuvitella mentorina hyötyväsi mentoroinnista?"

.....
.....
.....
.....
.....

14. 11. Herättääkö ehdotus kulttuurituotannon mentorointiohjelmasta muita ajatuksia joita haluaisit jakaa?

.....
.....
.....
.....
.....

25.5.2016

Kysely alumnelle koskien mentoroinnin mahdollisuuksia kulttuurituottajaopiskelijan urapolun kehittämisessä

15. 12. Sana on vapaa! Onko sinulla kehittämisideoita tai vinkkejä tämän mahdollisen mentoroinnin toteuttamiseen? Kerro ajatuksesi!

16. 13. Jos haluat jättää yhteystietosi mahdolliseen kulttuurituotannon mentorointiohjelmaan liittyen, kirjaa ne tähän, kiitos!

Palvelun tarjoaa
 Google Forms