

YAMK-ALUMNITOIMINNAN KEHITTÄMINEN  
LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Rautio Leena

Opinnäytetyö  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hyvinvointiosaamisen johtaminen  
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

2021

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hyvinvointiosaamisen johtaminen  
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

<b>Tekijä</b>	Leena Rautio	<b>Vuosi</b>	2021
<b>Ohjaaja</b>	Soili Vesterinen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Lapin ammattikorkeakoulu		
<b>Työn nimi</b>	YAMK-alumnitoiminnan kehittäminen Lapin ammattikorkeakoulussa		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	46+6		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista alumnitoimintaa YAMK-alumnit toivoisivat järjestettävän Lapin ammattikorkeakoulussa. Tavoitteena oli saada tietoa, millaisia odotuksia ja toiveita YAMK-alumneilla on alumnitoimintaa kohtaan ja miten toimintaa voitaisiin kehittää.

Aineisto kerättiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineisto kerättiin Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneilta Webropol-kyselylomakkeen avulla.

YAMK-alumneille lähetettyyn kyselyyn vastasi 36 henkilöä. Alumnit arvioivat verkostoitumisen, säännöllisten tapaamisten muiden alumnien ja opiskelijoiden kanssa olevan merkittävintä alumnitoiminnassa. Vastauksissa korostui työelämän edustajien ja Lapin ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö osana alumnitoimintaa. Vireä verkostoituminen aktivoisi alumnitoimintaa. Alumnitapaamiset, webinaarit ja osallistuminen koulutuksen sekä työelämän kehittämistyöhön kiinnostivat YAMK-alumneja. He haluaisivat edistää omaa urapolkuaan, päivittää osaamistaan ja hankkia lisäkoulutusta. Alumnitoiminnan katsottiin kehittävän paikallista osaamista sekä edistävän työelämän ja koulutuksen yhteistyötä.

Asiasanat: alumni, alumnitoiminta, koulutus, työelämä

School of Northern Well-being and Services  
Master's Degree Programme in  
Management of Health and Welfare  
Master of Health Care

---

<b>Author</b>	Leena Rautio	Year	2021
<b>Supervisor</b>	Soili Vesterinen		
<b>Commissioned by</b>	Lapland University of Applied Sciences		
<b>Subject of thesis</b>	Developing Alumni Activities in the Lapland University of Applied Sciences Master Programmes		
<b>Number of pages</b>	46+6		

---

The purpose of this thesis was to find out what kind of alumni activities the alumni of the master level university of applied sciences would like to have organized at the Lapland University of Applied Sciences. The aim was to obtain information about the hopes and expectations of the alumni for alumni activities and to find out how the activities could be developed.

The research method of this study was qualitative. The material was collected from the alumni of the Lapland University of Applied Sciences using a Webropol questionnaire.

A total of 36 master level university of applied sciences alumni responded to the survey. The responders revealed that the Alumni estimated that networking, regular meetings with other alumni and students were the most important of the alumni activities. The answers emphasized co-operation between representatives of working life and the Lapland University of Applied Sciences as part of the alumni activities. According to the alumni, active networking, could act as the promoter for alumni activities. Alumni meetings, webinars, and participation in the development of education and working life were also of interest to the alumni. They wanted to develop their own career paths, update their skills, and gain additional training. Alumni activities were considered to help in developing local skills and promoting co-operation between working life and education.

Key words: alumni, alumni activities, education, working life

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	3
3	ALUMNITOIMINTA AMMATTIKORKEAKOULUSSA.....	4
3.1	Alumni ja alumnitoiminta.....	4
3.2	Ammattikorkeakouluala Suomessa.....	7
3.3	Jatkuva oppiminen osana alumnitoimintaa .....	8
3.4	Aikuinen oppija ja oppimisprosessit.....	9
3.5	Lapin ammattikorkeakoulu.....	12
3.6	Ammattikorkeakoulujen alumnitoiminta .....	13
3.7	Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminta .....	14
4	ALUMNITOIMINNAN YHTEISTYÖMUOTOJA .....	18
4.1	Verkostoituminen.....	18
4.2	Mentorointi.....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1	Laadullinen tutkimus.....	22
5.2	Aineiston keruu.....	22
5.3	Aineiston analysointi.....	23
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
6.1	Kyselyyn vastanneet.....	25
6.2	Odotukset ja toiveet alumnitoimintaa kohtaan .....	25
6.3	Toiveet YAMK-alumnitapahtumissa käsiteltävistä aiheista .....	27
6.4	Yhteistyön kehittäminen työelämän kannalta.....	27
6.5	Alumnien muut näkemykset YAMK-alumnitoiminnasta.....	28
6.6	Yhteenveto tuloksista.....	29
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	31
8	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI .....	35
8.1	Eettisyys ja luotettavuus .....	35
8.2	Opinnäytetyön oppimisprosessi.....	37
8.3	Jatkotutkimusaiheet.....	37

LÄHTEET.....	39
LIITTEET .....	46

## TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Alumniaktiivisuuden tasot Flynnin (2012, 30) pyramidia mukaellen kuvattuna.

Kuvio 2. Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta toimintaympäristöineen kuvattuna.

Kuvio 3. Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä.

## 1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtuva muutos asettaa uusia vaatimuksia ja haasteita ammatilliselle asiantuntijuudelle ja oppilaitoksesta valmistuneelta edellytetään monialaista tiedollista ja taidollista osaamista. Tämän päivän ja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan moniosaajia. (Ahokallio-Leppälä 2016, 17.) Yhteiskunnassa tapahtuvat rakenteelliset muutokset edellyttävät koulutuksen jatkuvaa kehittämistä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12). Työelämän muutoksista aiheutuviin osaamistarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi jatkuvan oppimisen keinoin, mikä on asetettu niin Euroopan unionissa (EU) kuin Suomessakin koulutuspoliittiseksi päämääräksi. Tätä edellyttää myös Pohjoismaiden yhteinen strategia elinikäisestä oppimisesta, joka on vaikuttanut EU:n ja OECD:n (Organisation for Economic Co-operation and Development) koulutuspolitiikkaan. (Ehlers 2012, 86–87.)

Alumnitoiminnan avulla korkeakoulu saa arvokasta ja ajantasaista tietoa työelämän tarpeista. Alumnitoiminnalla tarkoitetaan alumnien, korkeakoulun ja työelämän välistä yhteistyötä ja yhteydenpitoa. Alumnilla tarkoitetaan loppututkinnon suorittanutta henkilöä, joka rekisteröityneenä pitää yhteyttä korkeakouluunsa ja muihin siellä valmistuneisiin. (Kielikello 2002; Mäki, Vanhanen-Nuutinen & Töytäri-Nyrhinen 2011, 14.) Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ovat tärkeimpiä asioita, joita ammattikorkeakoulu voi tarjota alumnille. Alumni voi oman osaamisen kehittämisellä ja jakamisella tukea koulutusta sekä toimia esimerkiksi mentorina korkeakoulun opiskelijoille. Verkostoitumalla alumni voi tutustua uusiin ihmisiin, tavata samaan aikaan opiskelleita opiskelukavereita ja olla osana monipuolista alumniyhteistyötä. Samalla voidaan edistää työelämän tarpeita ja harjoittaa uudistavaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa, mikä on yksi ammattikorkeakoulutuksen perustehtävistä. (Lapin AMK 2020; Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4 §.)

Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen (YAMK) vahvuus on erittäin läheisessä työelämäyhteydessä, sillä koulutuksen tavoitteena on antaa laajat tiedolliset ja taidolliset valmiudet työelämän esimies- ja asiantuntijatehtäviin (Keskitalo, Törmänen & Mäkimurto-Koivumaa 2019). Aikuisella oppijalla korostuu myös kokemuksen merkitys, sillä sen kautta voidaan tulkita opittua asiaa. Ammatillisen kasvun

ja identiteetin sekä uraohjauksen vahvistaminen liittyy Häkkisen (2008, 8) mukaan oleellisesti alumnitoimintaan ja elinikäiseen oppimiseen. Yhteisöllisyys on tärkeä tekijä alumnitoiminnassa, sillä jo opiskeluvaiheessa aloitettu alumnitoiminta sitouttaa opiskelijan alumnitoimintaan korkeakoulusta valmistumisen jälkeen.

Lapin ammattikorkeakoulu kouluttaa työelämään ammattitaitoisia eri ammattialojen osaajia (Linna & Kangastie 2016, 13). Alumnitoiminnan avulla korkeakoulu saa arvokasta ja ajantasaista tietoa työelämän tarpeista. Toiminta hyödyttää molempia osapuolia. Lapin ammattikorkeakoulu käynnisti YAMK-alumnitoiminnan syksyllä 2015. Lapin ammattikorkeakoulu kokee, että alumnit ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita ja se pyrkii kehittämään alumnitoimintaansa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista alumnitoimintaa YAMK-alumnit toivoisivat järjestettävän Lapin ammattikorkeakoulussa.



## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa tutkimuskohteena olevilta Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneilta siitä, millaisia odotuksia heillä on alumnitoimintaa kohtaan ja miten alumnitoimintaa voitaisiin aktivoida ja kehittää. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista alumnitoimintaa YAMK-alumnit toivoisivat järjestettävän Lapin ammattikorkeakoulussa.

Tutkimuskysymyksenä on:

Millaisia odotuksia Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneilla on oppilaitoksessa järjestettävälle alumnitoiminnalle?

.

### 3 ALUMNITOIMINTA AMMATTIKORKEAKOULUSSA

#### 3.1 Alumni ja alumnitoiminta

Alumnin latinankielinen monikkomuoto *alumnus* (*alumnus*, *alumnae*, *alumni*) tarkoittaa kasvattia tai suojattia. Alumnin nykymerkitys on vakiintunut tarkoittamaan ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta valmistunutta henkilöä. (Kielikello 2002.) Yhdysvallat on alumnitoiminnan pioneerimaa ja Yhdysvalloissa perustettiin ensimmäiset alumniihdistykset jo 1700-luvulla. Ensimmäisten alumniihdistysten tarkoituksena oli Lingon (2016, 10) mukaan taloudellisten resurssien kerääminen yliopistojen toiminnan jatkumiseksi niin Yhdysvalloissa kuin Iso-Britanniassa. Amerikkalaisissa yliopistoissa alumnit (Hohenthal, Lapiolahti, Sipola & Väyrynen 2012, 37–38) ovat yhteistyökumppaneina opiskeluun liittyen rekrytoinnista mentorointiin ja valmistumisesta työllistymiseen saakka.

Pohjoismaissa alumnitoimintaa alkoi 1990-luvun lopulla. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa alumnitoiminnan painopiste on Häkkisen (2008, 2) mukaan ollut korkeakoulujen välisessä ystävyystoiminnassa, jossa koulutuksen sisällölliset tavoitteet ovat painottuneet. Suomessa alumnitoiminnan historia (Kaarni 2014, 3.) on vielä verrattain nuori eikä perinteitä ole ehtinyt kehittyä. Perinteisesti oppilaitosten alumnitoiminnan rahoitus (Arene 2020) on tullut julkiselta sektorilta eikä rahanhankinta ole ollut ensisijainen tavoite. Alumnitoiminta on otettu käyttöön useissa korkeakouluissa. Parhaimmillaan alumnitoiminta on systemaattista ja tavoitteellista yhteistyötä, jossa alumni voi hyötyä ja auttaa oppilaitoksen aktiivitoiminnassa kuten tutkimuksessa ja opetuksessa. (Syrjätie 2011, 7–8.)

Alumnit voivat omien opintokokemustensa kautta kertoa opiskelijoille työelämästä ja siitä, millaisia odotuksia tulevaisuuden ammattilaisiin kohdistuu (Kaarela & Törmänen 2015). Lisäksi alumnit voivat rekrytoida uusia opiskelijoita korkeakouluille. Alumnitoiminta on osoittautunut Hemsley-Brown'n ja Oplatkan (2006, 316) mukaan hyväksi markkinointikeinoksi ja kustannustehokkaaksi menetelmäksi koulutukseen hakeutumisessa. Alumnitoiminnalla tarkoitetaan (Mattila & Saranne 2017; Lapin AMK 2017) alumnien, korkeakoulun ja työelämän välistä yhteistyötä ja yhteydenpitoa, mikä hyödyntää molempia osapuolia.

Alumnitoiminnalla edistetään ammattikorkeakoulun perustehtävien, kuten opetuksen ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) toteuttamista, tavoitteena on korkeakoulun aluevaikuttavuus, työelämäyhteistyö ja elinikäinen oppiminen. Alumni-, henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteiset tapaamiset sekä alumni- ja vierailuluennot erilaisissa tapahtumissa kuuluvat oleellisesti alumnitoimintaan. Alumneja hyödynnetään koulutusten kehittämisessä, uusien opiskelijoiden rekrytoinnissa, mentoroinnissa sekä markkinoinnissa. Lisäksi alumni- ja opiskelijoiden välittämät työharjoittelu- ja työpaikat sekä harjoittelun ohjaaminen ovat tärkeä osa alumnitoimintaa. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017, 10; Mattila ym. 2017.)

Ihmisen yhtenä perustarpeena on yhteisöön kuuluminen. Mikäli opiskelijalle syntyy jo opintojensa aikana yhteisöön kuulumisen tunne, hän todennäköisesti haluaa säilyttää yhteyden valmistumisen jälkeen. Alumnitoiminnan tutuksi tuleminen eri vaiheissa opintoja sitouttaa luontevammin tulevia alumneja alumnitoimintaan. (Hohenthal ym.2012, 37–39; Linko 2016, 25–27.) Opiskelijan rooli vaihtuu valmistumisen jälkeen alumniksi. Alumnitoiminnasta saatu kokemus ja toiminnan sisäistäminen ovat arvokkaita asioita alumnitoiminnan jatkuvuuden sekä sitoutuneisuuden kannalta.

Alumnitoiminnan kehittämistä tutkinut Linko (2016) on todennut, että alumnitoiminta vaikuttaa myönteisesti ammattikorkeakoulun maineeseen. Ilman ammattikorkeakoulun arvostusta ja panostusta, alumnitoiminta ei voi toimia, kehittyä tai vakiintua. Alumnitoiminnan (Kaarela & Törmänen 2015) tarkoituksena on asiantuntijuuden ja osaamisen ylläpitäminen, sen kehittäminen ja jakaminen. Lisäksi alumneille pyritään järjestämään urapalveluja, mentorointikoulutusta ja heidän työelämäyhteyttään vahvistetaan erilaisten projektien, opinnäytetyöaiheiden, työharjoittelupaikoin ja yritysvierailujen avulla. Alumnit voivat luennoida työelämäänsä liittyvistä taidoista, haasteista ja vaatimuksista sekä ajantasaisista tiedoista liittyen työelämän muutoksiin. (Killström & Rautiainen 2017, 87–99.)

Flynn (2012) on selvittänyt alumnitoiminnan aktiivisuutta luokitellen alumnit eri tason toimijoihin korkeakoulusta valmistumisen jälkeen. Flynn (2012, 30) kuvaa eri tason alumnitoimijoita pyramidilla, jossa alimpana ovat ammattikorkeakoulusta valmistuneet eivät ole vielä alumnitoiminnassa mukana (Kuvio 1). Seuraa-

valla tasolla ovat niin sanotut ”tiedonjanoiset alumnit”, jotka haluavat vastaanottaa viestejä ja haluavat tietää korkeakoulun alumnitapahtumista. Seuraavalla tasolla ovat ”aktiiviset alumnit”, jotka osallistuvat erilaisiin alumnitapahtumiin sekä haluavat toimia oppilaitoksen hyväksi. Pyramidin kärjessä ovat ”alumnijohtajat”, jotka käyttävät aktiivisesti asemaansa, aikaansa ja jopa rahaansa entisen korkeakoulun hyväksi. Pyramidimallin ajatuksena on se, että mitä lähempänä alumni on huippua, sitä todennäköisemmin hän kokee tarvetta antaa takaisin jotain oppilaitokselle. Alemman aktiivisuustason alumneja pyritään aktivoimaan viestinnän avulla, jotta he siirtyisivät pyramidissa ylemmälle tasolle. Tällä tavoin pyritään saamaan aktiivisia ihmisiä tapahtumiin ja vapaaehtoistyöhön. (Killström & Rautainen 2017, 95–96.)



Kuvio 1. Alumniaktiivisuuden tasot Flynnin pyramidia mukaellen kuvattuna (Flynn 2012, 30).

Kaarni (2014) on tutkinut Metropolian ammattikorkeakoulun alumnitoimintaa ja tradenomikoulutuksen työelämäyhteyksiä. Tutkimuksen pohjalta hän suunnitteli alumnitoimintamallin Metropolian ammattikorkeakoululle. Tulosten johtopäätöksenä päädyttiin yhteisen verkostoitumisfoorumin muodostamiseen Metropolian henkilökunnalle, opiskelijoille, alumneille ja työelämän sidosryhmille. Vertaisfoorumien toimialue on erityisesti alumneille yhteinen niin sanottu ”kotisatama” tai ”ankkuripaikka”. Onnistuessaan alumnitoiminta sitouttaa opiskelijoita myös mahdollisiksi jatko-opiskelijoiksi YAMK-tutkintoa varten. Alumnitoiminta lisää Kaarnin (2014, 49–53) mukaan koulun tunnettavuutta ja kiinnostavuutta sekä erilaisten verkostojen kiinnostusta erilaisiin merkittäviin kumppanuushankkeisiin.

### 3.2 Ammattikorkeakouluala Suomessa

Suomen korkeakoulujärjestelmä muodostuu yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Korkeakoulutuksen tavoitteena on kehittää koulutuksen laatua, opetusmenetelmiä, oppimisympäristöjä, opettajien osaamista sekä erilaisen yhteistyön lisäämistä. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4 §.) Ammattikorkeakoulut ovat 1990-luvulta lähtien rakentaneet ja kehittäneet toimintaansa ammatillisten oppilaitosten perustalta. Korkeakoulujen autonomisia kehittämissyitä ovat ohjanneet lisäksi ulkoapäin tuleva poliittinen ohjaus ja paine. Ammattikorkeakoulut syntyivät tilanteessa, jolloin kiinnitettiin huomiota koulutusjärjestelmän epäkohtiin kuten laadun kehittämiseen ja työelämän sekä yhteiskunnan muutosten huomiointiin. Ammattikorkeakoulujen katsottiin voivan toimia uuden tiedon tuottajina, jotka verkostoituvat alueen työelämän, muiden korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa (Mäki ym. 2011, 14).

Ammattikorkeakouluissa käynnistyi 2000-luvulla alueellinen tutkimus, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (Mäki 2012, 30) sekä Arbon ja Benneworth´n (2007) mukaan mahdollisuus aikaan ja paikkaan sitoutumattoman koulutuksen tarjoamiseen ja oppimiseen. Ammattikorkeakoulujen toimintaympäristö on tämän seurauksena kehittynyt ja laajentunut. Yhtenä keskeisenä tekijänä ammattikorkeakoulutuksen kehittämisessä Häggman-Laitilan (2013, 41) mukaan on työelämän merkitys ja läsnäolo, jolloin molemmat osapuolet ovat hyödyntäneet tätä monipuolista kumppanuussuhdetta. Ammattikorkeakoulut tavoittelevat erityisesti sellaisen osaamisen kehittämistä, jolla on merkitystä ja vaikuttavuutta nykyisen sekä tulevan työelämässä menestymisen kannalta.

Ammattikorkeakoulutuksen laatua pyritään arvioimaan ja kehittämään jatkuvasti (Laki Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta 1295/2013). Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa osaamisen kehittymiselle suunta, luoda mahdollisuudet sekä tukea motivaatiota ja innostusta tavoitteellisesti. Erityisesti ylemmän ammattikorkeakoulutuksen tavoitteena (Keskitalo ym. 2019) on antaa laajat taidolliset ja taidolliset valmiudet työelämän esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston (Arene 2016) tekemän selvityksen mukaan YAMK-koulutuksen vahvuus on läheisessä työelämäyhteydessä. Suomalaisen ammattisuuntautuneen YAMK-koulutuksen toimintamallin osaamistavoit-

teet ilmenevät asiantuntijaosaamisena, syvällisenä ja monialaisena lähestymisenä. Lisäksi koulutuksen osaamistavoitteina ovat tutkimus- ja innovaatiotoiminta, autonomisuus, vastuullisuus, yhteiskehittäminen, työelämä- ja tulevaisuusorientaatio, työelämäverkostojen moniulotteisuus sekä käsitteellinen osaaminen. (Arene 2016.)

### 3.3 Jatkuva oppiminen osana alumnitoimintaa

Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ovat Huhtalon, Kangastien ja Konun (2018, 43) mukaan tärkeimpiä asioita, joita ammattikorkeakoulu voi tarjota. Alumnitoiminnassa alumnin katsotaan olevan korkeakoulun yhteys tai kontakti muuttuvaan työelämään. Alumnina on mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoa sekä osallistua ammattikorkeakoulun toimintaan ja kehittämiseen. Alumneille on suunnattu opintoja, joilla voi päivittää omaa ammattitaitoa, syventää ja laajentaa osaamista tai lähteä kokonaan uudelle uralle. Alumnitoiminnan katsotaan (Karvo, Purtilo-Nieminen & Uusiautti 2020, 34) olevan hyvin merkittävä korkeakoulujen jatkuvaa oppimista tukeva käytäntö, ja tämän vuoksi mahdollisimman monelle alumnille pyritään saamaan tietoa olemassa olevista jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista. Työelämän (Opetushallitus 2021) kannalta työn tekemisen mielekkyyttä on mahdollista lisätä tukemalla työntekijöiden kehittämismahdollisuuksia, esimerkiksi järjestämällä koulutusta työn organisoinnista ja johtamisesta. Koulutusjärjestelmässä sertifioinnin avulla oikein suunnattu ja mitoitettu oppiminen tunnustetaan sekä tunnustetaan erilaisten tutkintojen avulla.

Käsitteinä jatkuva oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat hyvin samankaltaisia. Usein jatkuva oppiminen rinnastuu väistämättä elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Elinikäisen oppimisen katsotaan jatkuvan läpi elämän. Häkkisen (2008) mukaan elinikäinen oppiminen kattaa laajuudessaan elämän kaikki ikävaiheet sekä erilaiset oppimis- ja elinympäristöt, jotka kuuluvat eri ikäkausiin ja elämänvaiheisiin. Sen sijaan jatkuva oppiminen keskittyy Tuomiston (2004, 67) mukaan lähinnä työikäisiin ja työn kontekstissa tapahtuvaan oppimiseen. Jatkuvan oppimisen uudistuksella (Antikainen 2000; Rinne, Kivinen & Ahola 1992) on tarkoitus tarjota aikuisille oppijoille parempia mahdollisuuksia päivittää tietoja ja taitoja sekä tukea myös suomalaisten organisaatioiden kilpailukykyä. Tuomiston (2004, 55) mukaan tasa-arvon ja demokratian edistäminen koulutuksen keinoin liitetään jatkuvaan oppimiseen.

Pantzarin (2006) mukaan UNESCO (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization) on tuonut esille elinikäisen oppimisen jokaisen oikeutena (UNESCO 1972). Oppiminen ei enää koske vain kouluikää, vaan oppiminen nähdään koko elämän jatkuvana prosessina työnteon ja opiskelun vuorotellessa. Elinikäistä oppimista tapahtuu Antikaisen (1998, 222) mukaan erilaisissa oppimisympäristöissä ja oppiminen pitää sisällään formaaleja (muodollisia), non-formaaleja (ei-muodollisia) sekä informaaleja (epävirallisia) oppimisympäristöjä. Työelämässä tapahtuva oppiminen tai osaamisen hankkiminen on viime vuosina Oosin, Jauholan, Rausmaan ja Hailan (2020) mukaan aktiivista kehittämistä työssä hankitun osaamisen opinnollistamista, mikä tarkoittaa oman osaamisen tunnistamista ja kehittämistä työssä. Opinnollistettavaa osaamista voi syntyä esimerkiksi muodollisen koulutuksen ulkopuolella, omaehtoisen opiskelun kautta, työelämässä ja luottamustoimissa. Keskeisessä roolissa ovat kokemuksen kautta opitut tiedot ja taidot, joka täyttävät suoritettavan tutkinnon ja koulutusohjelman osaamistavoitteet. (Juntunen 2012, 5.)

Läpi elämän kestävä oppiminen on Pantzarin (2013, 11–14) mukaan osa ihmisen perusolemusta. Ihminen hankkii jatkuvasti tietoa ympäristöstään joko tietoisesti tai tiedostamatta. Erilaiset oppimistarpeet ja -mahdollisuudet liittyvät joko yksilöön itseensä tai yksilöä ympäröivään luontoon, sosiaaliseen yhteisöön ja ympäristöön. Varhaiskasvatuksen ja koulujärjestelmän tulee Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018) mukaan antaa lapsille ja nuorille valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja riittävät taidot tulevaisuuden yhteiskunnassa toimimiseen. Puutteelliset perustaidot tai koulutus heikentävät elinikäisen oppimisen edellytyksiä ja lisäävät painetta korjaaviin toimenpiteisiin myöhemmin työiässä.

### 3.4 Aikuinen oppija ja oppimisprosessit

Alumnitoimintaan ja elinikäiseen oppimiseen (Häkkinen 2008, 8) liittyy näkökulma, ammatillisen kasvun, uraohjauksen ja – identiteetin vahvistaminen. Ammatillinen ura voidaan nähdä osaamisen kasvuna, joka jatkuu läpi henkilön koko työuran. Työikäinen – tavallisesti aikuinen - on Leskelän (2005, 63) mukaan jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa ympäristönsä kanssa ja ammatillinen kasvu voidaan nähdä niin sanottuna työelämätaitojen kehittymisenä. Aikuinen ihminen kerää Malisen (2000, 14) mukaan elämänsä aikana erilaisia kokemuksia kuten

tietoja, taitoja, asenteita, arvoja sekä toimintatapoja, jotka kaikki vaikuttavat myös oppimisen prosessiin. Aikuisen oppimisprosesseja tarkasteltaessa on haasteellista huomioida kaikkien tekijöiden kokonaisvaltaista vaikutusta sekä yksilöön että yhteisöön. Aikuisen oppimista koskevat tutkimukset ovat moniulotteisia ja monimerkityksellisiä. Opetuksen, ohjauksen ja koulutuksen taustalla on Saloviidan (2006) mukaan joko tiedostettu tai tiedostamaton käsitys siitä, mitä oppiminen ja opettaminen tarkoittavat. (Malinen 2000, 14).

Laukian (2015, 7) mukaan aikuisen oppijan merkittäviksi oppimisen tavoitteiksi ovat nousseet yksilölliset oppimispolut sekä vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Aikuisen oppimista onkin tärkeää tarkastella erilaisissa konteksteissa, jotta kokemuksen merkitys ymmärrettäisiin oppimisprosessissa. Kokemuksen merkitys korostuu aikuisella oppijalla, sillä kokemuksen kautta voidaan tulkita opittua ainesta. Oppija kykenee yhdistelemään aiemmin opittua havainnoimalla omia kokemuksia tai refleктоimalla muita opiskelijoita tai opettajaa sekä muodostamaan uutta tietoa. Oppiminen on Kolbin (1984, 20–38) mukaan jatkuva prosessi, jossa aikaisempi olemassa oleva tieto yhdistyy kokemusten muovautumisen kautta uudeksi tiedoksi. Oppimisen tarkastelu tapahtuu aina jostain näkökulmasta. Mannisen (2004, 202–204) mukaan aikuisen mielikuvat oppimisesta ohjaavat, hakeutuuko hän aikuisiällä koulutukseen. Oppimiskokemukselle muodostuu siten henkilökohtainen merkitys, mikä on tärkeää aikuisen syvässä oppimisessa (Knowles 1980, 43–44).

Aikuisen oppimiseen liittyy erilaisia teorioita ja näkökulmia. Humanistisen oppimiskäsityksen (Ruohotie 2000, 114–115) mukaan oppiminen on oppijalähtöistä toimintaa, jolloin oppija henkilökohtaisesti ja kokonaisvaltaisesti sitoutuu oppimisprosessiin, mikä edistää oppijan laaja-alaista persoonallista kasvua ja kehitystä. Oppimiskokemusten (Kauppila 2007, 28–31) reflektointi, opiskelijan itseohjautuvuus, sosiaalinen sekä persoonallinen kasvu ja identiteetin muodostuminen korostuvat humanistisessa oppimiskäsityksessä. Oppimisessa korostuvat Häkkisen (2008, 7) mukaan sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus sekä dialogisuus ja vapaus.



Konstruktivistisen oppimiskäsityksen (Ruohotie 2005, 200–201) mukaan korostuvat oppijan henkilökohtaiset tiedon käsittelyprosessit ja oppimalleen asialle kokemat merkitykset. Vuorovaikutussuhteiden merkitys oppimisessa herättää kiinnostusta. Konstruktivistinen oppimiskäsitys sisältää useita erilaisia suuntauksia, joissa yhdistävänä tekijänä on yhteinen käsitys tiedosta ja sen rakentumisesta sekä oppijan aktiivinen rooli tiedonhankkijana. Lisäksi itse- ja vertaisarvioinnin on todettu tukevan opiskelijoiden oppimista. (Virtanen, Mäkinen, Klemola, Lauritsalao & Tynjälä 2020, 125–126.) Sosiokonstruktivisessa oppimisessä korostuu sosiaalisuus. Oppiminen käsitetään (Martikainen 2006, 13) laaja-alaisena prosessina, johon sisältyy mm. oppijan itseohjautuvuus, reflektiotaito, yhteistyö, identiteetin kehitys ja sosialisointiprosessi. Sosialisointiprosessilla tarkoitetaan, kun yksilö kasvaa yhteiskunnan jäseneksi, sisäistäen ja oppien samalla elämiseen tarvittavia tietoja, asioita sekä käyttäytymismalleja. Sosialisointiprosessi jatkuu koko ihmisen elämänsä ajan. Sosiaalisesti kyvykäs henkilö omaa sellaiset kyvyt, joiden avulla kykenee toimimaan mielekkäällä tavalla. (Martikainen 2006, 13.)

Kokemuksen käsitetään olevan usein vaikeasti hahmotettavaa ja hankalasti määriteltävää tietoa, ajatusta, tunnetta, asennetta ja elämäkokemusta. Kurtin (2012, 211–212) mukaan nykyään on nostettu esille hiljaisen tiedon käsite, mikä perustuu ajatukselle tuoda yksilön oma kokemus näkyväksi. Yksilön hiljaisen tiedon siirtäminen yhteisön hyödyksi nähdään arvokkaana asiana, jota organisaatio voi hyödyntää työntekijöiden perehdytyksessä, mentoroinnissa ja vertaisoppimisen yhteydessä. Kokemuksellisen oppimisen avulla siirrytäänkin yksilökeskeisestä oppimisprosessin tarkastelusta oppijakeskeisyyteen, jolloin näkökulmana on yksilön aikaisemmat kokemukset huomioiden oppimisyhteisö ja -ympäristö. Kokemuksellisessa oppimisessa Knowlesin (2012, 115) mukaan aikuiselle tulisi antaa vapautta määrittää opiskelulle tavoitteet, jolloin opettajan tehtävänä on silloin toimia asiantuntijana sekä tukea oppijaa oppimisprosessissa.

Ammatillisen kasvun ja identiteetin sekä uraohjauksen vahvistaminen (Häkkinen 2008, 8) liittyy oleellisesti elinikäiseen oppimiseen. Ammatillinen kasvu edellyttää sitoutumista elinikäiseen oppimiseen, työssä tapahtuvan kehityksen ja muutoksen hyväksymiseen. Ammatillinen kasvu on prosessi, jonka oletetaan jatkuvan koko henkilön työelämässä toimimisen ajan. Leskelän (2005, 63) mukaan yksilön

niin sanottujen työelämätaitojen kehittyminen on oleellinen osa ammatillista kasvua, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa yksilön ja toimintaympäristön kesken. Toisaalta työuraa jarruttavat esteet voivat toimia Isopahkala-Bouret'n ja Siivosen (2016, 246–257) mukaan kimmokkeena hakeutua aikuiskoulutukseen tai korkeakoulutukseen. Jatkuvan kouluttautumisen ja osaamisen päivittäminen edistää urakehitystä. Yksilöiden oma vastuunottaminen työkykyisyyden ylläpitämisestä ja elinikäisestä oppimisesta näkyy työuran eri vaiheissa työssä käymisen ja kouluttamisen vuorotteluna.

### 3.5 Lapin ammattikorkeakoulu

Lapin ammattikorkeakoulu on perustettu vuonna 2014, jolloin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Lapin ammattikorkeakoulu on osa Lapin korkeakoulukonsernia (LUC) yhdessä Lapin yliopiston kanssa. Lapin ammattikorkeakoulu huomioi toiminta-alueellaan Lapin alueen erityispiirteet. Koulutuksessa on (Keskitalo, Törmänen & Mäkimurto-Koivumaa 2019) kehitetty systemaattisesti ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista ja muita toimintamalleja, jotka vahvistavat ihmisten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Ammattikorkeakoulussa erikoisosaminen kohdistuu arktiseen, globaaliin vastuullisuuteen, tulevaisuuden palveluihin ja etäisyyksien hallintaan sekä kestävään matkailuun. Toiminnallaan Lapin ammattikorkeakoulu (Huhtalo ym. 2018; LUC 2019) haluaa tukea pohjoisten alueiden kehittämistä oman osaamisensa ja verkostojensa kautta. Lapin ammattikorkeakoulun mukaan jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan mahdollisuutta osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen elämän sekä työuran eri vaiheissa.

Lapin ammattikorkeakoulu (Lapin AMK 2019) on uudistanut johtamisjärjestelmäänsä vuonna 2019. Se tarkoittaa uudenlaista tapaa organisoida ja käyttää tietoa työvälteenä. Korkeakoulutukseen kohdistuu jatkuvia haasteita ja korkeakouluvisionissa 2030 todetaan, että Suomeen halutaan entistä vahvempia ja luovia korkeakouluja. Tulevaisuuden korkeakouluilla on sekä kansallinen että kansainvälinen rooli osaamisen uudistamisessa. Koulutusvastuu sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI) on koottu kahdelle osaamisalueelle aiemman neljän osaamisalan sijaan. Tavoitteena on profiloita ja uudistaa erilaisten koulutuksien monialaisuutta Lapin ammattikorkeakoulussa. Lapin ammattikorkeakoulun

TKI-toiminnan tavoitteena on Lapin elinvoiman, osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen, jolloin läheistä yhteistyötä tehdään yritysten, yhteisöjen ja julkisen sektorin kanssa. Kehittämistoiminta on Mattilan ja Saranteen (2017) mukaan verkostomaista yhteistyötä niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla ja näihin liittyy vahvasti opetuksen kehittämisen rinnalla aluekehittämistoiminta. Uudistamisen avulla pyritään tarjoamaan opiskelijoille työelämän tarpeita vastaavaa osaamista.

Lapin ammattikorkeakoulussa suoritettavaa YAMK-tutkintoa (Keskitalo ym. 2019) voidaan pitää työ- elämään orientoituneena korkeakoulututkintona, jonka avulla syvennetään opiskelijan oman alan ja työnantajan tarvitsemaa osaamista. Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-koulutukset ovat profiloituneet johtamiseen ja esimiestyöhön. Lapin ammattikorkeakoulussa suoritettavat YAMK-tutkinnot tuottavat asiantuntijoita työelämään ja ovat siten työelämää kehittäviä. Opiskelumahdollisuudet erikoistumiskoulutuksen, jatko-opintojen ja asiantuntijuuden hankkimiseksi ovat tärkeitä. Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-tutkintoa kehitetään jatkuvasti suhteessa muuttuvaan toimintaympäristöön ja arktisen alueen osaamistarpeisiin. Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen huomioidaan erilaisten opintopolkujen, koulutusten ja tutkintojen avulla. Keväällä 2019 aloitettiin Lapin kehittäjäkoulu – hanke. Hankkeen tavoitteena on kehittää monialainen, opiskelijalähtöinen ja digitaalisuutta hyödyntävä YAMK-tutkintokoulutusmalli. Hankkeen tavoitteena on vakiinnuttaa työelämän edustajat mukaan opintojen suunnitteluun ja toteutukseen. Työelämän edustajilla on ajantasainen tieto työelämän osaamisvaatimuksista. (Keskitalo ym. 2019.)

### 3.6 Ammattikorkeakoulujen alumnitoiminta

Suomalainen ammattikorkeakoulutus on tasokasta ja kilpailu on kovaa. Huolimatta jokaisen ammattikorkeakoulun omasta historiasta, on alumnitoiminta kaikissa ammattikorkeakouluissa samantyyppistä, mutta joitain erikoispiirteitä löytyy ja muutamat käytänteet vaihtelevat. Yhteistä ammattikorkeakoulujen alumnitoiminnassa on, että alumnit, korkeakoulut, opettajat sekä yritykset hyötyvät alumnitoiminnasta. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4§; Kaarni 2014, 33.) Joissakin alumnitoimintaa koordinoi yhdistys, joka toimii laatimiensa sääntöjen mukaisesti. Yhteisenä piirteenä on kuitenkin se, että ammattikorkeakoulun ja alumniiyhdistyksen yhteistyö perustuu vapaaehtoisuustyölle. Alumni voi toimia työelä-

mässä, ylläpitää omaa ammattitaitoaan ja päivittää omaa osaamistaan vastaamaan nykypäivän muuttuviin tarpeisiin. Korkeakoulut hyötyvät kehittämällä omaa koulutustaan, ylläpitävät yhteiskuntasuhteita ja elinkeinoelämää sekä edistävät kansainvälistä toimintaa. Alumneja voidaan pyytää luennoitsijoiksi korkeakoulussa tai opetuksen sisältöön voidaan liittää mahdollisia yritysvierailuja, joissa alumnit työskentelevät. Tyypillisiä alumnitoiminnan käytänteitä edustavat erilaiset alumnikyselyt, tapahtumat ja uutiskirjeet. (Mäki ym. 2011.)

Alumnitoiminnalle tarvitaan korkeakoulun tuki, rahoitus ja resursointi. Killström ja Rautiainen (2017, 87–89) selvittivät raportissaan alumnityön merkitystä tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Alumnityön merkitys laatutyön kannalta on merkittävä ja ammattikorkeakoulun on jatkuvasti kehitettävä toimintaansa alueellisessa yhteistyössä. Alumnit toimivat työelämän edustajina väylänä yrityksiin ja organisaatioihin. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI 2017, 10) laatiman auditointimallin mukaan jokaisella korkeakoululla tulee olla toimiva yhteistyötä alumniansa kanssa. Perustehtävien vaikuttavuus yhteiskunnassa on laatuarvioinnin kohteena. Valtakunnallisesti toteutettavat, säännölliset uraseurantakyselyt (Killström & Rautiainen 2017, 90–91) ovat tärkeä osa alumninyhteistyötä. Alumni kuuleminen ammattikorkeakoulun kehittämistyössä on tärkeää, sillä kyselyn tulokset vaikuttavat korkeakoulun rahoitukseen. Koulutusohjelmat voivat määrärahan turvin kohdentaa omaa työpanostaan alumnitoimintaan. Kokonaisuutta koordinoivalla alumnityöntekijällä on riittävät edellytykset onnistua työssään. Riittävät resurssit mahdollistavat parempia edellytyksiä hankkia monipuolisia alumnisuhteita ja varojen hankkimista.

### 3.7 Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminta

Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminta käynnistyi vuonna 2015. Ennen alumnitoiminnan käynnistämistä keväällä 2015 suoritetun kyselyn avulla haluttiin selvittää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilta, mitä ja millaista kiinnostusta heillä on alumnitoimintaa kohtaan. Vuonna 2013 ja sen jälkeen Lapin ammattikorkeakoulusta tai sitä edeltävistä Rovaniemen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakouluista valmistuneita oli yhteensä 600 henkilöä, joille kysely lähetettiin. Lisäksi haluttiin kartoittaa millaisissa työtehtävissä YAMK-alumnit toimivat. (Kaarela & Törmänen 2015.)

Kaarelan ja Törmäsen (2015) mukaan suurin osa kyselyyn vastanneista alumnista arvioi YAMK-alumnitoiminnan olevan hyödyllistä heidän edustamalleen organisaatiolle. Alumnitoimintaa kohtaan esiintyi erilaisia toiveita ja odotuksia, joita olivat muun muassa kokemuksen jakaminen opintojen jälkeisistä työvuosista omassa vertaisryhmässä. Tärkeäksi motiiviksi koettiin tiedon ja kokemusten jakaminen sekä perehtyminen uusimpiin tutkimus- ja kehityssuuntauksiin. Alumnitoimintaan toivottiin tarjolle jatkokoulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia, urapalveluita sekä mentorointia. Vastauksissa tuli esille, että alumnitoiminnan ympärille voisi rakentaa innovatiivisen ja aktiivisen yhteistyöverkoston. Kyselyn avulla kerättiin arvokasta tietoa siitä, miten alumnitoiminnan voisi liittää osaksi ylempää ammattikorkeakoulutusta. YAMK-alumnitoiminnan käynnistämistä oli tukemassa valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen verkostohanke ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”. Opetus- ja kulttuuriministeriön tukeman hankkeen tavoitteena oli vahvistaa, kehittää, uudistaa tiedon ja osaamisen siirtämistä korkeakoulujen sekä työelämän välillä. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli tukea verkostoitumista ja kehittää yhteistyöympäristöjä YAMK-opiskelijoiden, -opettajien ja alueen työelämätoimijoiden kesken. (Lapin AMK 2017; Lapin AMK 2020.)

Lapin ammattikorkeakoulun ensimmäiseen, 29.10.2015 järjestettyyn YAMK-alumnitapaamiseen osallistui lähes 100 henkilöä. Tapahtuman teemana oli ”työelämän kehittäminen”. Alumnitapahtumassa oli mukana alumneja, opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilökuntaa. Tapahtumaan osallistuneet alumnit kertoivat palautteissaan saaneensa tietoa työelämän kehittämismenetelmistä ja aikovansa osallistua seuraavalla kerralla järjestettävään alumnitapahtumaan. YAMK-alumnitapahtuma auttoi Lapin ammattikorkeakoulua kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja alumnitoimintamallin rakentamisessa. Toimintamallin tarkoituksena on tarjota organisoitu yhteistyömuoto, joka vahvistaa osapuolten verkostoitumista, osaamisen tunnistamista ja tiedonvaihtoa. Hyvin järjestetty ja organisoitu alumnitoiminta on koulutuksen laadun arviointia ja kehittämistä. (Kaarela & Törmänen 2015.)

Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan kehittäminen tapahtui myöhemmin Mattilan ja Saranteen (2017) mukaan rakentamalla eri osaamisalojen sisällä toimivaa alumnitoimintamallia. Toimintamallin syntymistä edisti Lapin ammattikor-

keakoulun laatujärjestelmän auditointi keväällä 2017 kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) toimesta. KARVI:n auditointiraportissa todettiin, että alumnitoiminnassa esiintyi alakohtaista vaihtelua ja alumnitoimintaan kohdistui kehittämistarpeita. Lapin ammattikorkeakoululle laaditun toimintasuunnitelman (2017) tarkoituksena oli vakiinnuttaa alumnitoiminta osana Lapin AMK-koulutusta ja tuoda esiin hyviä käytänteitä sekä innostaa kaikkia osaamisalojen alumnivastaavia alumnitoiminnan toteutukseen.

Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta on uudistettu vuonna 2020 siten, että Lapin ammattikorkeakoulun strateginen johto määrittää alumnitoiminnan kehittämislinjat ja eri alojen osaamisryhmät määrittelevät alumnitoiminnan tarpeet kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Alumnitoiminnan koordinaattori koostaa alumnisopimuksen kolmivuotiskaudeksi. Osaamisryhmien alumnivastaavat esittävät täsmennyksiä säännöllisin väliajoin alumnitoiminnan tavoitteisiin sekä toteuttavat, seuraavat ja arvioivat laaditun toimintasuunnitelman. Liitteenä (Liite 1) on Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnasta esittelymateriaalia. Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta toimintaympäristöineen on esitetty alla olevassa kuviossa (Kuvio 2.). (Juntti 2020.)



Kuvio 2. Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta toimintaympäristöineen kuvattuna. (Juntti 2020.)

YAMK-alumnien mielipiteiden huomioiminen ammattikorkeakoulun kehittämissuunnitelmien laatimisessa on korkeakoulun edun mukaista. Juntin (2020) mukaan YAMK-opetussuunnitelmien laatimisessa alumniyhteistyö ohjaa koulutusten kohdentamisessa tavoiteltaviin kompetensseihin mahdollisimman tarkoituksenmukaisiksi. YAMK-alumnien kokemukset ovat arvokkaita myös YAMK-koulutusten markkinoinnissa. Yhtenä alumnitoimintamuotona voisi olla mentorointi, jolloin alumnit toimisivat mentoreina opiskelijoille tai opiskelijaryhmille. Toimivan yhteistyön tuloksia ja edistymistä voidaan seurata säännöllisten kyselyiden avulla. Tärkeää yhteistyössä on, että YAMK-alumnitoiminnan osapuolet tavoitetaan ajantasaisilla välineillä esimerkiksi sosiaalisen median avulla. (Juntti 2020.)

## 4 ALUMNITOIMINNAN YHTEISTYÖMUOTOJA

### 4.1 Verkostoituminen

Alumnitoimintaa on rinnastettu verkostoon ja verkostoitumisen merkitystä ei ole korostettu liikaa. Toimiva verkosto tarjoaa Poikelan (2015, 14) mukaan osallistujilleen ammatillisen kehittymisen ja jatkuvan oppimisen mahdollisuuden erityisesti silloin, kun verkostoon osallistuminen on vastavuoroista. Verkostoitumisen avulla työpaikalla voi tutustua uusiin ihmisiin ja hakea molemminpuolista hyötyä tai verkostoitua ilman tiettyä pyrkimystä. Verkostoituminen voi Silvennoisen (2008) mukaan olla osa henkilön sosiaalista kanssakäymistä. Sitoutuminen oppilaitoksen alumnitoimintaan jo opiskeluvaiheessa auttaa Hohenthalin (2012, 37–39) mukaan tulevia alumneja jatkamaan tutuksi tullutta alumnitoimintaa myöhemmässä vaiheessa. Alumnitoiminnan kautta alumnille tarjotaan lisäarvoa ja mahdollisuuksia olla osana yhteistyötä. Näitä ovat verkostoitumismahdollisuudet ja uusiin opiskelijoihin tutustuminen. Toisaalta Lingon (2016, 19–23) mukaan pelkästään oman koulutusohjelman säännölliset kuulumiset voisivat olla toisille riittävä lisäarvo.

Eri osapuolten kesken tapahtuva verkostoituminen ja yhteistyö (Mattila & Saranne 2017) vahvistaa osaamisen kehittämistä ja jakamista. Alumnitoiminnassa yksi yleisimpiä yhteistyön muotona on eri alojen asiantuntijoina toimivien alumnien verkostoituminen keskenään. Aluksi verkoston yhdistävänä tekijänä voi olla yhteys yhteiseen korkeakouluun, mutta verkoston kehittyessä muut osapuolet ja yhteistyökumppanit yleensä tulevat tärkeämmiksi kuin toiminnan alkaessa. Näin syntyy ystävyys-, asiakkuus-, vertais- ja kumppanuussuhteita, joiden arvo voi olla työelämässä korvaamaton. Alumnitoiminnan kautta alumnit voivat kehittää ja jakaa omaa asiantuntijuuttaan sekä osaamistaan verkostossa. Oman työllistymisen, urakehityksen tai uusien kontaktien saaminen verkostossa on arvokasta. (Mäki ym. 2011.)

Alumnitoimintaan osallistuminen on vapaaehtoista ja toiminta on yleishyödyllistä. Druckerin (2008, 16) mukaan toimiminen yleishyödyllisissä organisaatioissa, kuten hyväntekeväisyysjärjestöissä, synnyttää ideologisia ja sosiaalisia sidoksia. Samalla se antaa mahdollisuuden toimia ryhmässä ja yhteisöllisesti. Vapaaehtoiseen ja yleishyödylliseen toimintaan on helpompi sitoutua, kun luottaa yrityksen



tai organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. Yhtenä sitoutumisen perustana henkilölle voi olla hyödyn tavoittaminen suhteen jatkumiseksi. Pitkäaikaisempaa ja pysyvämpää sitoutumista edesauttavat hyödyt, edut ja muut motivaatiotekijät. (Lampikoski 2005, 46–47.)

Verkostoituminen on osana ihmisten sosiaalista kanssakäymistä monin eri tavoin, kuten työpaikalla tai oppilaitoksissa. Sähköiseen verkostoitumiseen tarkoitettujen Facebook, Twitter, LinkedIn ja Instagram – tilien avulla on helppo saada tietoa ja olla muihin yhteydessä. Monilla Suomen ammattikorkeakouluilla on omat sivunsa sosiaalisen median kautta tapahtuvan tiedon jakamiseen. Alumneille suunnatut sivut, alumnifoorumit ja alumnitapahtumat ovat hyviä verkostoitumisen kanavia.

#### 4.2 Mentorointi

Mentoroinnin tavoitteena on Isotalon (2010, 8) mukaan kokemuksen välittäminen tai siirtäminen henkilöltä toiselle. Mentorilla voidaan tarkoittaa työelämän ammattilaista tai mestaria. Mentorointia käytettiin jo muinaisessa Kreikassa varsinkin käsityöläisten ammatissa, jolloin nuoret oppivat ammatin hakeutumalla oppipojiksi ja myöhemmin etenemällä kisälliksi mestarin ohjauksessa. Nykypäivänä mentorointia käytetään oppimismenetelmänä Yhdysvaltojen, Japanin ja Euroopan yritysmaailmassa. Suomessa mentorointia käytetään yrityksissä, eri yhteisöissä sekä korkeakouluissa tiedon ja osaamisen siirtämiseen. Opetushallitus (2020) määrittelee mentoroinnin kontaktien luomiseksi ja viestinnäksi sekä tulevaisuuden osaamistarpeiden vahvistajaksi. Menetelmänä mentorointi sopii korkeakoulussa erityisesti opiskelun päättymisen ja työelämään siirtymisen ajankohtaan, kun teoreettiset opinnot on suoritettu.

Mentorointi on vuorovaikutussuhde, joka perustuu mentorin ja mentoroitavan väliseen vuorovaikutukseen. Mentorointimalleissa (Rintamäki, Riihilahti & Hannu 2015) mentoroitava eli aktori on oppilaitoksesta valmistumassa ja mentori on samasta korkeakoulusta valmistunut, jo pidempään työelämässä toiminut ammattilainen. Isotalon (2000, 29–30) mukaan mentorointia - tiedon siirtoa tai mallioppimista - tapahtuu tavallisimmin informaalisen eli työssä tapahtuvana oppimisena tai formaalisen eli muodollisen, suunniteltuna tai virallisen oppimisena. Mentoroinnilla pyritään tunnistamaan mentoroitavassa piilevät kyvyt, kasvupotentiaali

ja ominaisuudet miten kehittää niitä. Yksilölliset mentorointitavoitteet nousevat mentoroitavan henkilökohtaisista tarpeista. Mentoroinnin ominaispiirteitä ovat Juuselan, Lillian ja Rinteen (2000, 19) mukaan sitoutuneisuus, kahdenkeskisyys, aitous ja joustavuus. Toisaalta Isotalon (2000, 29–30) mukaan mentorointimenetelminä voidaan käyttää ryhmämentorointia, vertaismentorointia, käännteistä mentorointia, verkkomentorointia, organisaatiomentorointia ja projektimentorointia. Mentorointi on yhdessä oppimista, kokemuksen ja osaamisen jakamista vuorovaikutuksen avulla. Mentoroinnin avulla edesautetaan vuorovaikutussuhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. (Haaga-Helia AMK 2020; Rintamäki ym. 2015.)

Abramova (2007, 82) selvitti tutkimuksessaan, miten mentorointi onnistuu parhaiten työelämään siirtyvälle aktorille. Tutkimuksessa selvisi, että onnistuakseen mentoroinnissa on huolellisesti kartoitettava aktorin tavoitteet. Laadittaessa mentoroitavan tavoitteita, voi käyttää apuna esim. SWOT-analyysiä. Asetettuja tavoitteita on säännöllisesti arvioitava. Lyhenne SWOT tulee englannin sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Mentorin kyky ymmärtää ja kuunnella (Angervuo, Myllymaa, Oksanen, Raitanen & Nieminen 2012, 3–4; Abramova 2007, 73) mentoroitavan toiveita on tärkeä merkitys vuorovaikutuksessa. Mentorointiparit tarvitsevat myös tukea ja perehdytystä tavoitteiden määrittelyssä. Mentoroinnin onnistuminen (Juusela ym. 2000, 9) vaatii vastuun ottamista omasta, yhdessä oppimisesta, osaamisesta, tiedon jakamisesta ja oppimistaitojen kehittämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä, mikä kehittää koko organisaation osaamista.

Mentoroinnin esteitä ja haasteita voivat Rintamäen ym. (2015) mukaan olla asenteet, ajan sekä luottamuksen puute, pitkät välimatkat, sitoutumisongelmat sekä muut ulkopuolisista asioista johtuvat ongelmat. Mentoroitavan odotukset voivat olla liian korkeat tai niitä ei ole lainkaan. Lisäksi mentoripari voi olla myös yhteensopimaton. Mentoroinnin tuloksia ja hyödyllisyyttä on (Wikholm, Hennigson & Hultman 2008) vaikea mitata, mutta hyötyjä on helpompi ymmärtää. Jatkuvan oppimisen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018) tukeminen koko työuran ajan painottaa mentoroinnin merkitystä. Huttula (2016) on perehtynyt työelämän ja koulutuksen kehittämiseen ja viittaa ekosysteemiajatteluun kuvatessaan tulevaisuuden korkeakoulun toimimista ajasta ja paikasta riippumattomassa symbioosissa

ympäristönsä kanssa. Ekosysteemien rakentamisessa on tärkeää kehittää digimentoroinnin toimintatapoja.

Leppisaaren (2020) mukaan digimentoroinnilla on yhteiskunnallista ja sosiaalista tarvetta. Vuosina 2017–2020 korkeakoulujen yhteisessä ”Oppimisen uusi ekosysteemi – eAMK” -hankkeessa yhdistivät voimansa korkeakoulujen asiantuntijat, opiskelijat ja työelämän edustajat uudistaen toimintatapoja sekä oppimista. Tulevaisuudessa yhtenäisen kokonaisuuden muodostavat työ, oppiminen ja kehittäminen. Se edellyttää työelämälähtöisten pedagogisten toimintamallien kehittämistä myös korkeakoulutukseen. Digimentorointi käsitetään Leppisaaren (2020) mukaan eAMK-hankkeessa kahden tai useamman henkilön keskinäisenä yhteistyönä, jossa yhteisen kiinnostuksen kohteessa osapuolet haluavat kehittyä ja jakaa osaamistaan. Lisäksi on kehitettävä uusia ammatillisia työtapoja digitalisoituviin toimintaympäristöihin. Oppimisympäristöjen (Herrington, Reeves & Oliver 2010) autenttisuus ja yleisten työelämävalmiuksien (Virtanen, Klemola, Lauritsalo & Tynjälä 2020) merkitys oppimisessa lisääntyy. Muutostarvetta kuvataan oppimisen ekosysteeminä ja ekosysteemitermi on omaksuttu koulutuksen kontekstiin (Leppisaari 2020).

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Tämän tutkimuksen menetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmän tavoitteena on selvittää tutkittavien henkilöiden kokemuksia, mielipiteitä ja näkemyksiä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti (Kananen 2017, 33; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Tutkimuksen kokonaisvaltaista näkemystä vahvisti tutkimukseen osallistujien Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnien monipuolisuus. Alumnit edustavat koulutustaustaltaan moninaista ylemmän ammattikorkeakoulutuksen erikoisosamista.

Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on Toikon ja Rantasen (2009, 16–20) mukaan selvittää tutkittavien henkilöiden kokemuksia, mielipiteitä ja näkemyksiä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti. Tämä edesauttaa tutkimuksen avulla saatavan tiedon käyttämistä kehitystyön tukena ja soveltamista käytäntöön. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan kuvata tutkimusalueita, joista aiempaa tietoa on vähäisesti saatavilla. Tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Vilkkä 2005, 98–101; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66.)

Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on asian tutkiminen tai ilmiön kuvaaminen ymmärtämisen näkökulmasta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 66). Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajien valinta on harkittu ja tutkimukseen sopiva. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnien mielipiteet ja toiveet ovat ensiarvoisen tärkeitä kehitettäessä korkeakoulun alumnitoimintaa.

### 5.2 Aineiston keruu

Aiemmat alumnitoimintaan liittyvät tutkimukset ja kirjallisuus osoittivat ne aiheet, jotka nousivat tutkimuksessa esille. Kyselylomake laadittiin avoimena kysymyksinä alumnien odotuksista ja toiveista alumnitoimintaa kohtaan, alumnitapaami-

sisä käsiteltävistä aiheista sekä alumnitoiminnan yhteistyöstä. Aineistonkeruussa tietoa kerättiin myös vastaajien kokemuksista ja käsityksistä tämänhetkessä tilanteessa.

Aineisto kerättiin Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneilta elokuussa 2020. Alumnit edustivat kaikkia Lapin ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulutuksen suorittaneita henkilöitä, jotka ovat rekisteröityneet YAMK-alumnirekisteriin. Alumnirekisteri käsitti 158 YAMK-alumnia. Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneille laadittiin sähköpostiviesti, jossa esiteltiin YAMK- opinnäytetyöhön liittyvästä kyselytutkimuksesta ja viestissä kerrottiin, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Viestissä oli linkki kyselylomakkeelle. Tiedon keräämisessä päätettiin käyttää avoimia kysymyksiä sisältävää Webropol-lomaketta. Viesti lähetettiin kaikille YAMK-alumniksi 158 rekisteröityneille sähköpostin kautta Lapin ammattikorkeakoulun opettajan toimesta.

Kyselylomakkeen tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla on Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminnasta?
2. Mitä ja millaisia aiheita toivoisit käsiteltävän Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-tapahtumissa?
3. Mitä ja millaista yhteistyötä työelämän kehittämiseksi toivoisit Lapin ammattikorkeakoulun kanssa?
4. Muu kommentointi Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminnasta?

### 5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmänä käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä analyysiä. Analysointi eteni saadun aineiston ehdoilla. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ei päättää, mikä on tärkeää. Tavoitteena oli löytää uusia ja odottamattomia tuloksia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160). Aineistoanalyysin avulla hajanainen aineisto muutettiin selkeäksi ja aineiston analyysiä ohjasi opinnäytetyötehtävä. Opinnäytetyötehtävä kertoi, mihin juuri tässä opinnäytetyössä haettiin vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92,95, 108.)

Hirsjärvi ja Hurmeen (2000, 145–150) mukaan tutkimuksessa saadun aineiston luokittelu luo pohjan haastatteluaineiston tulkinneille. Luokittelun avulla jäsenne-tään tulkittavaa ilmiötä, kun taas yhdistelemällä yritetään löytää luokittelujen vä-lille samankaltaisuutta ja säännönmukaisuutta. Aineiston tiivistämisen avulla ei saa kadottaa siitä saatavaa informaatiota.

Tiivistämisen avulla karsittiin tutkimusaineistosta tutkimusongelman kannalta epäolennaisen informaatio. Tiivistämistä ohjasi tutkimusongelma ja tutkimuskysymys. Tämän jälkeen tutkimusaineisto ryhmiteltiin uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi etsimällä aineistosta alkuperäisilmaisuja ja luokittelemalla ne omiin ryhmiinsä. Jokainen ryhmä nimettiin ryhmän sisältöä parhaiten kuvaavalla ”kattokäsitteellä”. Saadun tuloksen avulla yritetään ymmärtää tutkittavan kuvaamaa merkityskokonaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 102, 110–115.)

Kuviossa (Kuvio 3.) on kuvattu esimerkki aineiston analyysin etenemisestä. Kuvion vasemmalla puolella on kuvattuna muutamia alkuperäislausumia ja oikealla esimerkkejä luokittelusta. Näiden avulla pyrittiin ymmärtämään tutkittavan kuvaamaa merkityskokonaisuutta suhteessa tutkimuskysymykseen. Tässä esimerkkitapauksessa selvitettiin, millaisia odotuksia ja toiveita alumnilla on Lapin ammatikorkeakoulun YAMK-alumnitoimintaa kohtaan.



Kuvio 3. Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Kyselyyn vastanneet

YAMK-alumneille lähetettyyn kyselyyn vastasi 36 henkilöä, mikä edustaa 23 prosenttia Lapin ammattikorkeakoulun rekisteröidyistä YAMK-alumneista. Vastaajat olivat taustaltaan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jolloin huomio ei kiinnity vastausten määrään. Webropol-kyselyn vastausraporteista löytyivät kysymyskohtaiset vastaukset. Kysymyksiin liittyvät vastaukset merkittiin käyttämällä värikoodia, joiden avulla annetut kysymyskohtaiset vastaukset luokiteltiin omiin ryhmiin eri väreillä. Vastaukset oli ilmaistu selkeästi, joten vastauksissa ei esiintynyt tulkintaan liittyviä epäselvyyksiä. Alumnitoimintaan liittyviin kysymyksiin alumnit vastasivat laajasti ja toivat esille erilaisia ehdotuksia alumnitoiminnan kehittämiseksi.

### 6.2 Odotukset ja toiveet alumnitoimintaa kohtaan

Kyselyyn vastanneista alumneista suurin osa arvioi verkostoitumisen olevan tärkeä YAMK-alumnitoiminnan yhteistyömuoto. Erilaiset alumnitapahtumat, -tapaamiset ja webinaarit kiinnostivat YAMK-alumneja. Vastaajien mukaan verkostoituminen osaltaan aktivoi alumnitoimintaa. Alumnitoimintaan toivottiin enemmän verkostoitumista muiden alumnien, uusien opiskelijoiden ja työelämän edustajien välillä. Vastauksissa alumnit toivat esille, että verkostoituminen lisäisi heidän mahdollisuuttaan työllistyä. Alumnitoiminnalta odotettiin verkostoitumista, uusia tuulia ja koulutusideoita.

Alkuperäislausumat:

*”toiveena, että olisi yhteisiä tapaamisia ja että saisin verkostoitua”*

*”kehittyvää verkostoitumista yli eri alojen”*

*”verkostoitumista, uusia tuulia, uusia koulutusideoita”*

Alumniyhteistyön varmistamiseksi vastauksissa toivottiin alumnien käyttöön yhteistä, sähköisesti toimivaa ja turvallista nettialustaa tai työalustaa, mikä edistäisi alumnien urasuunnittelua ja verkostoitumista. Sähköisen toimintaympäristön kautta alumnien yhteystiedot ja työtehtävät olisi löydettävissä. Vastauksista tuli esille, että entisiä luokkia tai ryhmiä kerättäisiin yhteen alumnitapaamisissa sekä etäyhteysmahdollisuus otettaisiin käyttöön. Vapaaehtoisuuden merkitys alumnitoiminnassa tuli vastauksissa esille.

Alkuperäislausumat:

*"Voisiko alumneilla (nykyisillä ja tulevilla) olla tietosuojattu net-tialusta, josta voisi nähdä missä/minkälaisissa työtehtävissä muut samassa oppilaitoksessa opiskelleet toimivat nyt. Liittyjä voisi itse valita mitä tietoja (esim. yhteistiedot, viimeisin työpaikka jne.) haluaa julkaista. Tämä helpottaisi verkostoitumista ja toisi kaikille ideoita urasuunnitteluun"*

*"entisiä "luokkia" ryhmiä kokoon ja katottas mitä kukanenkin tekee yms. etäyhteydet käyttöön"*

*"että toimintaa on, ja YAMK-alumnien osaamista hyödynnetään, huomioiden että osallistuminen on vapaaehtoista, ja oman työn ohella tapahtuvaa"*

Vastausten mukaan alumnitoiminnan katsottiin olevan työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistyötä edistävää toimintaa. Vastausten mukaan YAMK-alumnit haluavat olla mukana kehittämässä ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusta. Tämän nähtiin olevan mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti oman toiminta-alueen sekä alan kehitykseen. Alumnit ilmoittivat vastauksissa haluavansa esitellä uusille YAMK-opiskelijoille, millaista opiskelu oli ollut. Ehdotettiin myös YAMK-alumnien uratarinoiden julkaisemista, samoin ilmeni halukkuutta osallistua ammattikorkeakoulun projekteihin, jolloin yhteistyöstä tulisi molemmiin puolista hyötyä. Alumnitoimintaan toivottiin työelämää ja opintoja kehittävää toimintaa. Tärkeänä motiivina ammattikorkeakoulun opetukseen tutustumisessa ja osallistumisessa oli myös mahdollisten uusien työntekijöiden rekrytointi yrityksiin.

Alkuperäislausumat:

*"oman työn ohessa pääsisi mahdollisimman vähin sitoumuksin olemaan mukana toiminnassa joka kehittää opintoja ja työelämää"*

*"Lapin amk:n TKI toimintaa ja yritysten mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä"*

*"pääsee tutustumaan opetukseen ja uusiin mahdollisiin työntekijöihin yritykseemme"*



### 6.3 Toiveet YAMK-alumnitapahtumissa käsiteltävistä aiheista

Alumnit toivoivat vastauksissa alumnitoiminnassa käsiteltäviksi aiheiksi koulutusta ja opintojen sekä työelämän kehittämistä. Lisäksi esitettiin koulutussuunnitelman ja tulevaisuuden opintotarjonnan julkistamista hyvissä ajoin sekä työelämän huomiointia osaamisen kehittämisessä. Vastausten mukaan jatkokoulutus, muuntokoulutus ja digitalisaation hyödynnettävyys kiinnostivat.

Alkuperäislausumat:

*”Tulevaisuusnäkymät koulun opintotarjonnasta, jotta työelämä voi ottaa nämä huomioon osaamisen kehittämisessä työntekijöiden osalta”*

*”Kallit ja pitkäkestoiset koulutukset saisivat varmasti enemmän kiinnostusta jos olisi mahdollista ottaa jo työpaikkojen toimintasuunnitelmassa huomioon tulevat täydennys- ym. koulutukset”*

*”Tulevaisuusnäkymät koulun opintotarjonnasta, jotta työelämä voi ottaa nämä huomioon osaamisen kehittämisessä työntekijöiden osalta”*

Alumnitapahtumissa toivottiin käsiteltävän verkostoitumisen merkityksellisyyttä ja kuinka verkostoitumista voidaan hyödyntää nykyaikana. Viestinnän tehostaminen, tutkimustuloksista ja Lapin ylemmän ammattikorkeakoulun uutisista kertominen tulivat vastauksissa esille. Alumnitapahtumissa käsiteltäviä asioita voisivat olla koulutusyhteistyö, asiantuntijoiden vaihto ja asiantuntijaluennot.

Alkuperäislausumat:

*”Verkostoitumisen merkityksellisyyttä nykyajan työelämässä. Verkostoitumissanan arkipäiväistämistä, jotta se ei olisi pelottavan tai liian työlään kuuloinen”*

*”Tutkimustuloksia, muuttuvaa elinkeinoelämää, Lapin YAMK uutisia”*

*”Koulutusyhteistyötä, asiantuntijaluentoja”*

### 6.4 Yhteistyön kehittäminen työelämän kannalta

Vastauksissa alumnit olivat sitä mieltä, että erilaisia työelämän kehittämiseen liittyviä tapahtumia voisi sisällyttää alumnitoimintaan. Alumnit haluavat jakaa osaamistaan koulutusyhteistyön avulla ja toimia mentoreina opiskelijoille. Yhteistyön kehittämisellä tarkoitettiin eri koulutusalojen yhteisiä tapaamisia, tapahtumia ja opiskelijoiden järjestämiä tilaisuuksia. Vastaajat ehdottivat, että alumnitoimintaan

osallistuisi työelämän puolelta eri ammattialojen edustajia sekä elinkeinoelämän, sosiaali- ja terveysalan edustajia. Useissa kyselyn vastauksissa tuotiin esille Lapin alueen ajankohtaiset työelämään kohdistuvat kehittämistoimet sekä lisäkoulutustarve. Vastauksissa esitettiin koulutusyhteistyötä, luentoja, alustuksia sekä esittelyjä. Asiantuntijaluentoja myötä uusien ideoiden tuottaminen onnistuisi paremmin yhteisissä tapaamisissa.

Alkuperäislausumat:

*”Asiantuntijaluentoja puolin ja toisin.”*

*”Enemmän perustutkinto-opiskelijoille asiantuntijaluentoja alumneja hyväksikäyttäen”*

*”työnantajan edustajia kutsuttaisiin tilaisuuksiin laajalla otannalla, avointa keskustelua”*

Kyselyyn vastanneista alumneista osa oli sitä mieltä, että Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan avulla voidaan kehittää työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistyötä sekä ideoida esimerkiksi opinnäytetöiden aiheita. Vastauksissa erityisesti mainittiin, että yritysten ja teollisuuden toiminnasta olisi hyvä saada tietoa esitysten avulla. Vastauksissa tuli esille toiveet alumninyhteistyön kehittämiseksi erityisen yhteistyöfoorumien avulla.

Alkuperäislausumat:

*”yritysten ja teollisuuden toiminnan esityksiä, joissa voisi ilmentyä esimerkiksi opinnäytetöiden aiheita”*

*”YAMK kurssitehtävien tai lopputyöideoiden tarjoamista yrityksille. Voisi palvella sekä tehtävän tekijää, että yritystä, kun kehitystehtävän tekijä täysin ulkopuolinen”*

*”Jonkinlainen foorumi, jossa ajatuksia voidaan tuoda julki keskitysti”*

## 6.5 Alumniin muut näkemykset YAMK-alumnitoiminnasta

Kyselyyn vastanneista alumneista suuri osa esitti, että alumnitoiminnan profiilia on nostettava, alumnitoimintaa tulisi markkinoida enemmän ja YAMK-koulutuksen arvostusta pitäisi nostaa. Vastausten mukaan tarvitaan yhteisiä vapaamuotoisia tapahtumia, joihin voisi kutsua vieraita ja ammattikorkeakoulusta valmistu-

neita. Vastausten mukaan osa alumneista koki jäävänsä korkeakoulusta valmistumisen jälkeen yksin. Vastauksissa mainittiin, että alumnitoiminta-ajatus on vastaajien mielestä hyvä, mutta käytäntö ei ole vakiintunut yhteiskuntaan. Lisäksi muutamista vastauksista ilmeni, ettei vastaaja ollut sisäistänyt alumnitoiminnan tarkoitusta ja tavoitetta.

Alkuperäislausumat:

*”YAMK tutkintoa ei arvosteta kovinkaan korkealle ja moni työnantaja ei edes tiedä mikä se on tai mihin se tähtää”*

*”Alumnit jätetään tavallaan yksin heti valmistumisen jälkeen, eikä sitouteta toimintaan”*

*”Toistaiseksi en ole kokenut että juuri mitään toimintaa on tai mikä sen tavoite on”*

## 6.6 Yhteenveto tuloksista

Kyselyyn vastanneista alumneista suurin osa arvioi verkostoitumisen, säännöllisten tapaamisten muiden alumnien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien kanssa olevan keskeisintä Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumnitoiminnassa. Viereen verkostoitumisen myötä myös alumnitoiminta aktivoituisi. Vastausten mukaan verkostoituminen toisten alumnien tai uusien opiskelijoiden välillä koettiin merkittäväksi. Alumnit olivat sitä mieltä, että säännöllinen tiedottaminen, yhteydenpito, verkostoituminen ja koulutusyhteistyö olivat tärkeimpiä alumnitoiminnan osatekijöitä. Alumniyhteistyön varmistamiseksi vastauksissa toivottiin yhteistä, sähköisesti toimivaa ja turvallista nettialustaa, mikä edistäisi verkostoitumista.

Vastausten mukaan alumnit halusivat osallistua ammattikorkeakoulun opetukseen ja kehittää koulutusta. Vastauksissa esitettiin, että alumni voi osaamisellaan kehittää ja tukea paikallista osaamista sekä opetusta. Alumnit halusivat kehittää omaa urapolkuaan, päivittää osaamistaan ja hankkia lisäkoulutusta. Alumnitapahtumiin esitettiin käsiteltäväksi koulutukseen liittyviä aiheita kuten jatkokoulutusta, muuntokoulutusta ja digitalisaation hyödynnettävyyttä. Alumnitoiminnan katsottiin olevan työelämää ja koulutuksen yhteistyötä edistävää sekä työllisyyttä kehittävää. Vastausten mukaan alumnit olivat kiinnostuneita osallistumaan oppilaitoksessa tapahtuvaan mentorointiin. Alumnitoiminnasta kertovaa viestintää tu-

lisi lisätä ja kehittää. Ehdotettiin, että alumnitapahtumissa esitettäisiin Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-uutisia sekä muuttuvan elinkeinoelämän ja TKI-hankkeisiin liittyviä koulutukseen liittyviä asioita. Alumnitapahtumiin esitettiin asiantuntijaluentoja, johtamiseen liittyviä teemoja sekä ajankohtaisia, työuraa eteenpäin vieviä taitoja osana jatkuvaa oppimista. Vastauksissa tuli esille, että alumnitapahtumiin olisi hyvä tuoda esille tutkimukseen perustuvaa työelämän kehittämistyötä, työelämälähtöistä toimintaa sekä työntekijöiden kehittämiskartoitusta. Alumnitapahtumiin ehdotettiin osallistuvan työelämän, elinkeinoelämän, sosiaali- ja terveysalan edustajia. Toivottiin tietoa hankerahoituksesta ja erilaisista Lapin alueen ajankohtaisista asioista.

Alumnitoiminnalta toivottiin työelämää kehittävää yhteistyötä eri osapuolten kesken. Ehdotettiin perustettavaksi yhteistyöfoorumi, jossa osapuolet voivat esittää kehittämissuhteita ja -ajatuksia. Vastauksissa alumnit halusivat työelämän edustajina esittää omaa asiantuntijuuttaan ja osaamistaan alumnitapahtumissa. Esitettiin yhteisiä tapaamisia uusien, työelämää kehittävien ideoiden tuottamiseksi. Alumnitapahtumiin voitaisiin järjestää yritysten ja teollisuuden esityksiä, joissa voisi ilmentyä opinnäytetöiden aiheita. Vastauksissa tuli esille, että järjestämällä yhteisiä työpajoja siirrettäisiin työelämän hiljaista tietoa opiskelijoille. Alumnit pitivät tärkeänä, että myös etäyhteyksien kautta voitaisiin alumneille järjestää lyhyitä luentoja, alustuksia ja yritysesittelyjä. Alumnitoimintaan toivottiin koulutusyhteistyötä, opiskelijoiden ohjausta ja koulutusseminaareja. Alumnit kaipasivat keinoja, joiden avulla YAMK-koulutuksen tietoisuutta sekä arvostusta voitaisiin nostaa ja ehdotettiin YAMK-uratarinoiden julkaisemista. Vastauksissa pidettiin tärkeänä, että alumnitoiminnasta ja sen merkityksestä tiedotettaisiin enemmän.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

YAMK-alumneille lähetettyyn alumnitoimintaa koskevaan kyselyyn vastasi 23 prosenttia rekisteröidyistä Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneista. Laadullisen tutkimuksen perusteella huomio ei kiinnity määrälliseen vastausten määrään. Vastauksissa tuotiin laajasti esille alumnitoimintaan liittyviä toiveita ja odotuksia sekä kehittämisehdotuksia työelämän näkökulmasta. Vastauksissa tuli esille, että YAMK-tutkinnon tunnettavuus on yleisesti edelleen suhteellisen vähäistä eivätkä useat työnantajat vielä tiedä, mikä YAMK-tutkinto on tai mihin se tähtää. YAMK-koulutuksen vahvuus on läheisessä (Arene 2016) työelämäyhteisyydessä, siksi on tärkeää yleisellä tasolla jakaa tietoa YAMK-koulutuksesta ja sen vaikuttavuudesta.

Vastauksista tuli esille vapaaehtoisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys alumnitoiminnassa. Lisää tietoa tarvitaan alumnitoiminnan merkityksestä ammattikorkeakoulutuksen aikana ja sen jälkeen. Ihmisen yhtenä perustarpeena on kuulua yhteisöön ja toimia yhteisön jäsenenä. Mikäli jo opiskeluaikana (Hohenthal ym. 2012, 37–39.) yksilölle syntyy yhteisöön kuulumisen tunne, hän todennäköisesti haluaa säilyttää yhteyden myös oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen. Tämä tukee myös alumnitoiminnan tutuksi tulemistä eri vaiheissa opintoja ja mahdollisesti sitouttaa paremmin myöhempänä ajankohtana tulevia alumneja alumnitoimintaan. Drucker'n (2008, 16) mukaan toimiminen yleishyödyllisissä organisaatioissa antaa mahdollisuuden toimia ryhmässä ja yhteisöllisesti. Vapaaehtoiseen ja yleishyödylliseen toimintaan on helpompi sitoutua, kun luottaa yrityksen tai organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. (Linko 2016, 25–27.)

Alumnit kokivat hyötyvänsä alumnitoimintaan osallistumisesta monilla eri tavoin. Erilaiset hyödyt, edut ja muut motivaatiotekijät edesauttavat (Lampikoski 2005, 46–47) henkilöä pysyvämpään ja pidempään sitoutumiseen. Oman urakehityksen, työllistymisen tai uusien kontaktien (Mattila 2017; Mäki, Vanhanen-Nuutinen & Töytäri-Nyrhinen 2011) kehittyminen verkostoissa on arvokasta. Verkostojen avulla luotujen ystävyys-, asiakkuus-, vertais- ja kumppanuussuhteiden arvo voi olla työelämässä toimivalle alumnille tärkeä. Vastauksista tuli esille, että alumnit halusivat sitoutua alumnitoiminnassa siihen, että osaaminen ja osaamisen jaka-

minen onnistuu myös tulevaisuudessa. Siten ammattikorkeakoulutuksen tavoitteet, kuten työelämä- ja tulevaisuusorientaatio, työelämäverkostojen moniulotteisuus ja käsitteellinen osaaminen vahvistuvat. Vastauksissa toivottiin ajankohtaisia, työuraa eteenpäin vieviä taitoja osana jatkuvaa oppimista ja muutosta. Työelämässä tapahtuva oppiminen tai osaamisen hankkiminen on viime vuosina (Oosi, Jauhola, Rausmaa & Haila 2020) ollut aktiivista kehittämistä työssä hankitun osaamisen opinnollistamista, mikä tarkoittaa oman osaamisen tunnistamista ja kehittämistä työssä.

Vastauksissa tuli esille alumnien halu osallistua uusien YAMK-opiskelijoiden perehdytykseen, koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen. Alumnit haluavat tulla kertomaan opiskelusta uusille opiskelijoille ja osallistua Lapin ammattikorkeakoulun TKI-projekteihin, mikä kehittää ja hyödyntää molempia osapuolia. Mentoroinnin merkitys tulee esille jatkuvan oppimisen tukemisessa työuran ajan. Mentoroinnin tavoitteena on (Isotalo 2010, 8) kokemuksen välittäminen tai siirtäminen henkilöltä toiselle. Hiljaisen tiedon käsite (Kurtti 2012) perustuu siihen, että tuodaan yksilön oma kokemus näkyväksi. Yksilön hiljaisen tiedon (Isotalo 2010, 8) siirtäminen yhteisön hyväksi nähdään arvokkaana asiana, jota organisaatio voi hyödyntää mentoroinnissa, työntekijöiden perehdytyksessä ja vertaisoppimisessa. Vastauksissa esitettiin alumneille omaa ”puhujapankkia”, johon alumnit ilmoittaisivat halukkuutensa tulla kertomaan kokemuksistaan erilaisissa alumnitapahtumissa ja perusopetuksessa. Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö nähtiin myös laajempaan mahdollisuuteen vaikuttaa työllisyyteen omalla alueella. YAMK-koulutuksen vahvuus onkin erittäin läheisessä työelämäyhteydessä (Arene 2016).

Alumnitoimintaan ehdotettiin omaa sähköistä ja turvallista työalustaa, jossa alumnitoiminnan yhteydenpito eri osapuolten kesken tapahtuisi. Samalla edistettäisiin alumnien keskinäistä yhteydenpitoa sekä verkostoitumista. Alumnitoiminnalta toivottiin työelämää kehittävästä yhteistyöstä. Ehdotettiin perustettavaksi yhteistyöfoorumia, jossa osapuolet voivat esittää kehittämis ehdotuksia ja -ajatuksia. Vastauksissa alumnit toivoivat työelämän edustajina voivansa esittää omaa osaamistaan alumnitapahtumissa. Toivottiin yhteisiä tapaamisia uusien, työelämää kehittävien ideoiden tuottamiseksi. Alumnit esittivät, että alumnitapahtumissa järjestettäisiin yritysten ja teollisuuden esityksiä, joissa voisi ilmentyä opinnäytetöiden aiheita.

Organisaatiot ja yritykset voisivat esittää kehittämistehtäviä tai opinnäytetyöaiheita, jotka kerättäisiin omaan tietopankkiin opiskelijoiden hyödynnettäväksi.

Vastausten mukaan tarvitaan jatkuvaa tietoa alumnitoiminnan ja verkostoitumisen merkityksellisyydestä. Osa alumneista toi vastauksissa esille sen, että alumnitoiminnassa kerrottaisiin enemmän verkostoitumisesta käsitteenä ja sen käyttömahdollisuuksista. Lisäksi alumnit haluavat säännöllisesti tietoa alumnitoiminnasta. Alumnitapaamiset, webinaarit ja -esittelyt olisi hyvä järjestää myös etäyhteyksien kautta. Toisille alumneille (Linko 2016, 19–23) pelkästään oman koulutusohjelman säännölliset kuulumiset ovat riittävä lisäarvo. Alumnitoiminnassa on pyrittävä jatkuvasti aktivoimaan (Flynn 2012) viestinnän avulla vastavalmistuneita opintojen suorittaneita mukaan alumnitoimintaan.

Työelämäyhteys näkyy myös alumnien mielipiteissä osaamisen kehittämisestä ja jakamisesta. Lapin ammattikorkeakoulussa (Keskitalo ym. 2019) on käynnistetty vuonna 2019 Lapin kehittäjäkoulu – hanke, jonka yhtenä tavoitteena on vakiinnuttaa työelämän edustajat mukaan opintojen suunnitteluun ja toteutukseen. Yhtenä kehittämishankkeen tavoitteena on tarjota opiskelijalähtöinen, monialainen ja digitaalisuutta monipuolisesti hyödyntävä tutkintokoulutusmalli. Huttula (2016) on perehtynyt työelämän ja koulutuksen kehittämiseen sekä viittaa tulevaisuuden korkeakoulun toimimiseen ajasta ja paikasta riippumattomassa symbioosissa ympäristönsä kanssa. Nykyisin pyritään kehittämään digimentoroinnin toimintatapoja, mikä vaikuttaa myös ekosysteemin rakentamiseen. Lisäksi Leppisaaren (2020) mukaan digimentoroinnilla on yhteiskunnallista ja sosiaalista tarvetta. Vastauksissa toivottiin myös etäyhteyksien kautta alumneille järjestettäviä lyhyitä luentoja, alustuksia ja yritysesityksiä.

Vastauksissa tuli esille, että alumnit haluavat kehittää osaamistaan jatkuvasti. Yhteiskunnassa itsensä kehittäminen ja jatkuvan oppimisen (Huhtalo, Kangastie & Konu 2018) mahdollisuudet ovat tärkeitä asioita, joita ammattikorkeakoulu voi tarjota. Aikuisille oppijoille pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia päivittää tietoja ja taitoja sekä tukea suomalaisten organisaatioiden kilpailukykyä (Antikainen 2000; Rinne & Kivinen 2003). Yksilön niin sanottujen työelämätaitojen (Leskelä 2005, 63) kehittyminen on tärkeä osa ammatillista kasvua, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa yksilön ja toimintaympäristön kesken. Työuraa jarruttavat esteet

voivat toimia kimmokkeena hakeutua aikuiskoulutukseen tai korkeakoulutukseen. Siten jatkuvan kouluttautumisen ja osaamisen päivittäminen edistää myös urakehitystä.

Osana Lapin korkeakoulukonsernia Lapin ammattikorkeakoulu huomioi toiminta-alueellaan Lapin alueen erityispiirteet koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Koulutuksessa on kehitetty systemaattisesti ajasta ja paikasta riippumattonta sekä opiskelijälähtöistä oppimista. Nämä vahvistavat ihmisten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-koulutukset ovat profiloituneet johtamiseen ja esimiestyöhön. Lapin ammattikorkeakoulussa suoritettavat YAMK-tutkinnot tuottavat asiantuntijoita työelämään ja ovat siten työelämää kehittäviä. Lapin ammattikorkeakoulu on aloittanut alumnitoimintansa vuonna 2015 ja haluaa kehittää toimintaansa jatkuvasti. Tämän YAMK-alumnitoiminnan kehittämiseen liittyvän tutkimuksen perusteella voi todeta, että Lapin ammattikorkeakoulussa opiskellut YAMK-alumni on kiinnostunut myös valmistumisensa jälkeen osallistumaan alumnitoimintaan ja kehittämään toimintaa jatkuvasti.

Alumni haluaa olla jatkuvassa yhteydessä ammattikorkeakouluunsa, jotta voisi hyötyä oman urapolun kehittämisessä ja lisäkoulutuksen hankkimisessa sekä verkostoitua. Alumnit toivovat ajankohtaista tietoa erilaisista koulutuksista kuten jatko- ja lisäkoulutuksista, urapolun kehittämisestä sekä jatkuvan oppimisen tukemisesta, mikä lisää alumnien asiantuntijuutta ja osaamista. Tiiviin työelämäyhteyden avulla alumnit voivat jakaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan. Hyödynnettään alumneilta esiin tulleita ajankohtaisia opinnäytetyöaiheita omaan tietokantaan, jolloin tutkimukseen perustuva tieto lisääntyy. Mahdollistetaan alumnien hakukkuutta mentorointiin sekä kutsutaan alumneja mukaan koulutus- ja rekryointitapahtumiin. Alumnit haluavat osallistua ammattikorkeakoulutuksen kehittämiseen ja opetuksen toteutukseen ja samalla edistetään koulutuksen vaikuttavuutta myös yhteiskunnallisesti. YAMK-alumnit ovat tärkeä voimavara Lapin ammattikorkeakoululle. Tuntemalla alumnien toiveet ja odotukset, voi Lapin ammattikorkeakoulu suunnata YAMK-alumnitoimintaansa toivottuun suuntaan myös tulevaisuudessa.



## 8 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

### 8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö on tehty noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössä noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joiden tarkoituksena tuottaa mahdollisimman luotettavaa, rehellistä, totuudenmukaista ja tarkkaa tietoa. Opinnäytetyössä on käytetty asianmukaisia lähdemerkintöjä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151.)

Toimeksiantositoumus laadittiin Lapin ammattikorkeakoulun kanssa (Liite 2), jonka perusteella haettiin tutkimuslupa (Liite 3), joka myönnettiin 24.3.2020. Toimeksiantajana toimi Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-osaamisyksikkö.

Alkuperäiseen tutkimussuunnitelmaan tuli muutoksia. Kiinassa esiintynyt viruspandemia SARS-CoV-2 levisi Suomeen ja aiheutti maassamme poikkeusolot. Koska pyrittiin välttämään ylimääräisiä lähikontakteja, suunniteltu tiedonkeruu haastattelujen avulla vaihtui avoimia kysymyksiä sisältävään Webropol-aineiston keruulomakkeeseen. Kyselylomake testattiin ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä YAMK-alumneille neljällä YAMK-koulutuksen suorittaneella henkilöllä. Kyseiset henkilöt eivät olleet Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneja.

Lapin ammattikorkeakoulun YAMK-alumneille lähetettiin viesti, jossa oli linkki kyselylomakkeelle. Viesti lähetettiin 2020 elokuussa 158 YAMK-alumnille sähköpostin kautta Lapin ammattikorkeakoulun opettajan toimesta. Tutkimukseen osallistuville YAMK-alumneille vastaaminen oli vapaaehtoista. Tutkimusaineiston suojaan liittyen, aineistoa ei käytetty muuhun tarkoitukseen. Rekisteröityjä YAMK-alumneja oli tutkimushetkellä 158 henkilöä ja tämän vuoksi ei kysytty vastaajien nimeä, ikää, osoitetta, asuinpaikkaa tai työpaikan tietoja missään vaiheessa. Tällä pyrittiin siihen, että kyselyyn (Vilkkä 2005, 35) osallistuvien anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan. Tutkija ei ollut missään vaiheessa tekemisissä alumniin yhteystietojen kanssa, joten alumniin anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan.

Opinnäytetyön tutkimusaiheen valintaan vaikutti Lapin ammattikorkeakoulun tarpeet kehittää YAMK-alumnitoimintaa. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti henkilökohtainen kiinnostuneisuus alumnitoimintaa kohtaan ja sen merkityksestä yhteistyömenetelmänä niin alumnien, työelämän kuin Lapin ammattikorkeakoulun kesken. Tutkijalla ei ollut aiempia käsityksiä tai kokemuksia tutkittavaan aiheeseen. Tutkijalla ei myöskään ollut henkilökohtaisia sidoksia tutkinnan kohteena olleisiin YAMK-alumneihin ja tutkimuksen vastaajat pysyttelivät anonyymeinä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 153; Hirsijärvi ym. 2009, 24).

Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei ole käytössä yhteisesti hyväksytyjä ohjeita. Tutkimuksen johdonmukaisuus painottuu kokonaisuutta arvioitaessa. (Tuomi ym. 2018, 158, 163.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida seuraavilla kriteereillä, kuten siirrettävyys, uskottavuus, vahvistettavuus ja riippuvuus. Se tarkoittaa, että ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä muihin vastaaviin tilanteisiin tai kohteisiin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197). Saatuja tutkimustuloksia voidaan suhteuttaa aiemmin samassa oppilaitoksessa tehtyihin samankaltaisiin tutkimuksiin ja tuloksissa on havaittavissa samankaltaisuutta.

Tutkimuskysymyksen avulla saatiin kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutkimuskysymyksiin vastattiin siten, että jokaiseen kysymykseen vastattiin. Kysymysten 1, 2, 3 ja 4 osalta tuli vastauksia hieman vaihdellen, mutta suuria eroja ei ollut. Kysymykseen 1 tuli 36 vastausta, kysymykseen 2 tuli 34 vastausta, kysymykseen 3 tuli 32 vastausta ja kysymykseen 4 tuli 29 vastausta. Luotettavuuden keskeinen edellytys on tarkka dokumentointi ja perustelut tehdyille valinnoille. Tieteellisen tutkimuksen keskeisenä tekijänä ovat tieteelliset menetelmät, niiden oikea käyttö ja tiedon luotettavuus. Lisäksi tieteellisyyttä tarvitaan hyvän lopputuloksen todentamiseen ja lopputulokseen pääsemiseen. (Hirsijärvi ym. 2009, 232–233; Kananen 2012, 162, 164–165; Vilka 2015, 196–197.) Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla koko tutkimusprosessia mahdollisimman tarkasti. Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyväksikäyttäen analysointi eteni saadun aineiston ehdoilla. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ei päätä, vaan tavoitteena oli löytää uusia ja odottamattomia tuloksia (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160). Analysoinnissa korostuu yhteys aineiston ja tulosten välillä. Tutkimuksen luotettavuus on arvioitava eettisesti ja korkeatasoisesti sekä

raportoinnissa pyritään selvittämään, miten aineisto on koottu. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan myös tutkimuksessa käytettyjen lähteiden perusteella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182–183). Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään mahdollisimman luotettavaa ja tutkittua sekä ajankohtaista tietoa. Ongelmana on ollut se, että kotimaisia tutkimuksia alumnitoiminnasta on suhteellisen vähän. Pyrkimyksenä oli käyttää lähteinä alle 10 vuoden vanhaa kirjallisuutta ja tutkimuksia, mutta valitettavasti se ei kaikilta osin toteutunut.

## 8.2 Opinnäytetyön oppimisprosessi

Opinnäytetyö oppimisprosessina oli mielenkiintoinen ja opinnäytetyön työstäminen eri vaiheineen antoi runsaasti uusia näkökulmia. On hyvä saada rajattua tutkittava asia sopivan tarkasti. Opinnäytetyön tekeminen antoi eväitä mahdollisten uusien, vastaavien prosessien suunnitteluun ja työstämiseen. Opinnäytetyöprosessin aikataulu ei toteutunut suunnitelmallisesti, ja asian suhteen oli opeteltava joustavuutta. Opinnäytetyön aiheen kiinnostavuus säilyi koko prosessin ajan. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että tutkittava aihe on riittävän kiinnostava. Ehkä analyysimenetelmästä olisi voinut esittää enemmän havainnollistavia esimerkkejä.

Suomessa ammattikorkeakoulujen alumnitoiminta on vielä varsin vähäistä ja iältään nuorta. Alumnitoimintaan liittyviä suomalaisia tutkimuksia löytyi muutamia, mutta suhteellisen vähän verrattuna ulkomailla tehtyihin tutkimuksiin. Valitettavasti opinnäytetyössä on käytetty jonkin verran myös yli 10 vuoden vanhoja tutkimuksia ja kirjallisuutta, mutta mielestäni tutkimukset ja kirjallisuus edustavat perusteltua tietoa, joka on ajankohtaista myös tänä päivänä. Luonnollisesti viimeisin tutkittu tieto on tärkeintä. Teoriatiedon rajaaminen kannattaa ehdottomasti tehdä hyvin, sillä se helpottaa tutkimusprosessin luontevaa etenemistä. Opinnäytetyön tekemisessä ei mielestäni ole edullista pitää liian pitkiä taukoja, vaan sopivasti tauottaen oppimisprosessi etenee.

## 8.3 Jatkotutkimusaiheet

Vastauksissa tuli esille YAMK-alumnien kiinnostus olla mukana kehittämässä Lapin ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusta. Jatkotutkimuksia tarvitaan siitä, miten alumnien osaamista voitaisiin hyödyntää enemmän

alumnitoiminnassa. Moni YAMK-alumnikyselyyn vastanneista halusi tulla luennoimaan työelämän kokemuksistaan ja osallistua erilaisiin projekteihin sekä hankkeisiin. Alumneilta löytyy tahtoa toimia yhteisöllisesti ja olla vuorovaikutuksessa sekä verkostoitua. Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä siitä, millä keinoin tämä arvokas alumnin tietotaito voitaisiin hyödyntää oppilaitoksen, opiskelijoiden ja alumnien keskinäisessä toiminnassa.

## LÄHTEET:

Abramova, A. 2007. "Se työelämä tulee jotenki lähemmäs": Mentoroinnin merkitys työelämään siirtyvälle opiskelijalle. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.05.2020  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18146/setyoela.pdf?seque>.

Ahlfors, N. & Portin, S. 2013. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun alumniprofiilin kartoitus. Haaga-Helian ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 29.04.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63904/Alumniprofiilin%20kartoitus.pdf?sequence=1>.

Ahokallio-Leppälä, H. 2016. Osaaminen keskiössä-Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.04.2020 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98404/978-952-03-0005-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Angervuo, T., Myllymaa, T., Oksanen, S., Raitanen, A. & Nieminen, P. 2012. Mentorointiopas. Kansalaisareena Ry. Viitattu 03.02.2021 <https://www.akavamerityisalrat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>.

Antikainen, A. 1998. Arkipäivän oppisen merkitystä etsimässä. Aikuiskasvatus, 4/1998, 332–334. Viitattu 03.02.2021 <https://doi.org/10.33336/aik.92533>.

Antikainen, A. 2000. Onko elinikäinen oppiminen toteutumassa? Futura, 19(2),8. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.

Arbo, P. & Benneworth, P. 2007. "Understanding the Regional Contribution of Higher Education Institutions: A Literature Review", OECD Education Working Papers, 9/2007, OECD Publishing. Viitattu 20.10.2020  
 doi:10.1787/161208155312.

Arene ry. 2016. Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa. Arene ry. Raportti. Viitattu 20.10.2020 [https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_ammattikorkeakoulujen-maisterikoulutus-osaamisen-uudistajana-ja-kansallisena-koulutusinnovaationa\\_koko-raportti.pdf?\\_t=1526901027\\_](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-maisterikoulutus-osaamisen-uudistajana-ja-kansallisena-koulutusinnovaationa_koko-raportti.pdf?_t=1526901027_)

Arene. 2019. Jatkuva oppiminen muuttaa ammattikorkeakoulun. Viitattu 10.05.2021. <https://www.arene.fi/blogi/jatkuva-oppiminen-muuttaa-ammattikorkeakoulun/>.

Arene. 2020. Sitä tehdään mitä rahoitetaan – rahoitusmallin ohjausvaikutus korkeakoulun strategiaa suurempi AMK-barometrin mukaan. Viitattu 11.05.2021 <https://www.arene.fi/ajankohtaista/sita-tehdään-mitä-rahoitetaan-rahoitusmallin-ohjausvaikutus-korkeakoulun-strategiaa-suurempi-amk-barometrin-mukaan/>.

- Baker, C. 2010. The impact of instructor immediacy and presence for online student affective learning cognition, and motivation. *The Journal of Educator Online*, 1/2010, 1–30. Viitattu 13.09.2020 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ904072.pdf>.
- Drucker, P. F. 2008. *Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Ehlers, S. 2012. Elinikäinen oppiminen – Pohjoismaiden tehokkaat strategiat. Nordic Council of Ministers. Denmark. *TemaNord* 2012:509. Viitattu 15.01.2021 <http://dx.doi.org/10.6027/TN2012-509>.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 1999. *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY.
- Flynn, J. 2012. *Alumni Relations: Future Trends, Challenges and Opportunities*. Harford Survey Research.
- Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. 2007. *Verkostojen strategiat. Menesty yhteistyössä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heiskanen, T. 1999. Oppimista työn arjessa: Näkökulmia oppimisyhteiskunta keskusteluun. Teoksessa *tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnot*. Toim. Päivi Eriksson & Marja Vehviläinen. Jyväskylä: SoPhi, Jyväskylän yliopisto, 117–133.
- Hemsley-Brown, J. & Oplatka, I. 2006. Universities in a competitive global marketplace. *International Journal of public sector management*. Emerald Group Publishing Limited. 19/2006, 316–338. Viitattu 20.10.2020 DOI 10.1108/09513550610669176.
- Herrington, J., Reeves, TC. & Oliver, R. 2010. *A guide to authentic e-learning*. New York: Routledge. Viitattu 13.11.2020 [https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/1903/1/a\\_guide\\_to\\_authentic\\_learning.pdf](https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/1903/1/a_guide_to_authentic_learning.pdf).
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. *Tutki ja kirjoita*. 18. painos. Helsinki: Tammi.
- Hohenthal, T., Lapiolahti, P., Sipola, T. & Väyrynen, J. 2012. Opiskelijasta alumniksi-yhteisön rakentaminen ja pysyvän siteen luominen. Työelämäkumppanuutta rakentamassa. Centria ammattikorkeakoulu. Kokkola. Viitattu 13.06.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal\\_Tuula.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal_Tuula.pdf?sequence=1).

Huhtalo, T., Kangastie, H. & Konu, A. 2018. Osaamisella on väliä: Kuvaus matkalta henkilöstön osaamisen johtamiseen. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.04.2020 <https://www.theseus.fi/handle/10024/152937>.

Häggman-Laitila, A. 2013. Ammattikorkeakoulun ja työelämän kumppanuus. TAITO-työelämäkirjat. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Viitattu 12.10.2020 [https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2013\\_Haggman\\_laitila\\_Ammattikorkeakoulun\\_ja\\_tyoelaman\\_kumppanuus\\_TAITO6.pdf](https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2013_Haggman_laitila_Ammattikorkeakoulun_ja_tyoelaman_kumppanuus_TAITO6.pdf).

Häkkinen, T. 2008. Ajatuksia alumnitoiminnan kehittämisestä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämisorja. Viitattu 15.04.2020 <https://www.theseus.fi/handle/10024/20215>.

Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen, P. 2016. Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. Aikuiskasvatus, 4/2016, 246-257. Viitattu 11.10.2020 <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/88510/47686>.

Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Akavan Erityisalat ry. Helsinki: Libris.

Juntti, M. 2020. Lapin AMK-alumnitoimintaan liittyvä Teams-kokous 30.11.2020.

Juntunen, S. 2012. Opinnollistaminen työpajaympäristössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 05.12.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44995/Opinnollistaminen%20tyopajaymparistossa.pdf?sequence=1>.

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy. Viitattu 20.11.2020 [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf).

Kaarela, J & Törmänen, O. 2015. Alumnitoiminta osana YAMK-koulutuksen kehittämistä. Lapin AMK. Lumen-artikkeli. 1/2015. Viitattu 20.05.2020 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2015/12/07/alumnitoiminta-osana-yamk-koulutuksen-kehittamista/>.

Kaarni, C. 2014. Alumnitoimintamalli tradenomikoulutuksen työelämäyhteyksien vahvistajana. Metropolia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Opinnäytetyö. Viitattu 13.04.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79497/Kaarni\\_Christina.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79497/Kaarni_Christina.pdf?sequence=1).

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 35(99), 144.

Kangastie, H. & Kokkonen, O. 2015. Lappilaista ohjausosaamista nyt ja tulevaisuudessa. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.05.2020 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-081-1>.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017. Korkeakoulujen arvioinnin periaatteet 2018–2024. Viitattu 20.04.2021 <https://karvi.fi/app/uploads/2017/02/Korkeakoulujen-auditointimallin-periaatteet-2018-2024.pdf>.

Karvo, M., Purtilo-Nieminen, S. & Uusiautti, S. 2020. Osaamisen kehittäminen ei pääty valmistumiseen: Alumnien ja alumninyhteyshenkilöiden näkemyksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta jatkuvan oppimisen tukijana. In Pitkospuilta reventulille: Lapin jatkuvan oppimisen rajauksia (pp. 29–35). Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.5.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-372-0>.

Keskitalo, T., Törmänen, O. & Mäkimurto-Koivumaa, S. 2019. Aito arktinen Master School–Lapin kehittäjäkoulu. Lumen-artikkeli 1/ 2019. Viitattu 05.03.2021 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166623/Keskitalo%20Tormanen%20ja%20Makimurto-Koivumaa%20Lapin%20kehittajakoulu%20teema-artikkeli%20Lumen%201%202019.pdf?sequence=2>.

Kielikello 2002. Kielenhuollon tiedotuslehti. Viitattu 12.10.2020 <https://www.kielikello.fi/arkisto>.

Killström, P. & Rautiainen, M. 2017. Alumnityön merkitys tänä päivänä ja tulevaisuudessa. Teoksessa Teemu Jokinen & Liisa Marttila (toim.) Näkökulmia uraseurantaan ja uraohjaukseen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 94, 87–99. Viitattu 20.04.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140055/Killstrom\\_Rautiainen\\_Alumnityon\\_merkitys\\_tana\\_paivana\\_ja\\_tulevaisuudessa.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140055/Killstrom_Rautiainen_Alumnityon_merkitys_tana_paivana_ja_tulevaisuudessa.pdf?sequence=1).

Knowles, M. S. 2010. Applications of Andragogy in Multi-Disciplined Teaching and Learning. *Journal of Adult Education*. 39(2).

Knowles, M., S., Holton, E., F & Swanson, R., A. 1998. *The adult learner*, 5 ed. Houston: Gulf. Viitattu 05.04.2020 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED084368.pdf>.

Kolb, D. A. 1984. *Experience as the source of learning and development*. Upper Sadle River: Prentice Hall.

Korpela, J. & Nevala, A. 2020. Minne menet yliopisto ja kuka sinua vie? *Tieteessä tapahtuu*, 4/2020. Viitattu 13.03.2021 <https://journal.fi/tt/article/view/98135>.

Kurtti, J. 2012. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 12.01.2021 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf?sequence=1>.

Laki Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta 30.12.2013/1295.



- Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin: luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita Publishing Oy.
- Lapin AMK.2017. Alumninyhteys on kaksisuuntainen silta. Viitattu 11.05.2021 <https://www.lapinamk.fi/blogs/Alumninyhteys-on-kaksisuuntainen-silta/dottwdnc/cb78db32-82b0-4cad-a08c-0a9fd8b2db0c>.
- Lapin AMK.2019. Lapin ammattikorkeakoulu – yhdessä uudistaen. Viitattu 13.5.2021 <https://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat---Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=76fb3e7e-576c-4964-a2b2-c08aec43d517>.
- Lapin AMK 2020. Alumnitoiminta Lapin AMKissa. Viitattu 10.12.2020 [https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Alumnitoiminta\\_](https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Alumnitoiminta_)
- Laukia, J. 2015. Ammatillinen koulutus taitekohdassa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun julkaisut. Katu-uskottava ammatillinen koulutus 8/2015. Viitattu 05.05.2020 [https://core.ac.uk/download/pdf/161426024.pdf#page=8\\_](https://core.ac.uk/download/pdf/161426024.pdf#page=8_)
- Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Aikuiskasvatus, 1/2020, 22–35. Viitattu 13.11.2020 <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/91045/50091>.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto, Tampere. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 11.03.2021 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf>.
- Linko, S. 2016. Alumnitoiminnan kehittäminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan kehittäminen. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Viitattu 13.03.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120582/Su-sannaLinko.pdf?sequence=1\\_](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120582/Su-sannaLinko.pdf?sequence=1_)
- Linna, E. & Kangastie, H. 2016. Pohjoista tekoa. Lapin ammattikorkeakoulun strategia ja profiloituminen. Sarja B: Raportit ja selvitykset. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.05.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105403/B1+2016+Pohjoista+tekoa.pdf?sequence=1>.
- LUC. Lapin korkeakoulukonserni. Viitattu 20.11.2020. [http://www.lapinkorkeakoulukonserni.fi/Suomeksi/Etusivu?p\\_ddzum5sy=15#](http://www.lapinkorkeakoulukonserni.fi/Suomeksi/Etusivu?p_ddzum5sy=15#).
- Malinen, A. 2000. Aikuisen oppiminen vaatii kokemuksen ravistelua. Jyväskylä: SoPhi.
- Manninen, J. 2004. Mielikuvat ohjaavat aikuisten osallistumista koulutukseen. Aikuiskasvatus, 3/2004, 196–205. Viitattu 11.05.2021 [https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93565/52243\\_](https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93565/52243_)
- Martikainen, L. 2006. Suomalaisten nuorten aikuisten elämään tyytyväisyyden monet kasvot (No. 287). Jyväskylän yliopisto. Viitattu 14.12.2020 [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13390/9513925749.pdf;jsessionid\\_](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13390/9513925749.pdf;jsessionid_)
- Mattila, K. & Saranne, M. 2017. Asiantuntijuutta jaetaan verkostoissa. Lapin AMK. Teema-artikkeli. 3/2017. Viitattu 05.04.2021

[http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121421344\\_](http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121421344_)

Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L. & Töytäri-Nyrhinen, A. 2011. ” Mitä otat pois, jos uutta tulee tilalle?”. *Aikuiskasvatus*, 1/2011, 14–24. Viitattu 12.05.2020 [https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93908/52586\\_](https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93908/52586_)

Mäki, K. 2012. Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin mestarit: Työkulttuurit ammattikorkeakouluopettajan toiminnan kontekstina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 02.03.2021 [https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37186\\_](https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37186_)

Neuvottelukunta, T. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 15.10.2020 [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Nummela, P., Friman, M., Lampinen, O. & Volanen, M. 2008. Ammattikorkeakoulut ja sivistys. Opetusministeriön julkaisuja 2008:34. Viitattu 14.05.2020 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78947/opm34.pdf?sequence=1\\_](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78947/opm34.pdf?sequence=1_)

OECD.2003. Beyond Rhetoric Promotion Adult Learning 2003. Viitattu 1.5.2021. <https://doi.org/10.1787/9789264199446-en>.

Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S. & Haila, K. 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa.

Opetushallitus. 2021. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 11.05.2021 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattikorkeakoulut-ja-yliopistot>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Viitattu 22.10. 2020 <https://minedu.fi/jatkuvaa-oppiminen>.

Pantzar, E. 2013. Elinikäinen oppiminen aikuisuuden näkökulmasta. Teoksessa JT Hakala & K. Kiviniemi (toim.) Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Kokkola: Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, 11-21. Viitattu 20.04.2020 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf>.

Poikela, E. 2015. Yhteistyö ja verkostoituminen: aikuiskoulutuksen kehittäminen Lapissa. Viitattu 23.5.2020 [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61882/Aiko+raportti+s%E4hk%F6inen\\_Final.pdf?sequence=2](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61882/Aiko+raportti+s%E4hk%F6inen_Final.pdf?sequence=2).

Rinne, R., Ahola, S. & Kivinen, O. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa: osallistuminen, kasautuminen ja preferenssit. *Koulutussosiologian Tutkimusjulkaisu*, Turun Yliopisto.

Rinne, R., & Kivinen, O. 1993. Aikuiskoulutus, toinen mahdollisuus: Tosiseikat ja fiktio. *Scandinavian Journal of Educational Research* , 2/1993, 115-128. Viitattu 02.03.2021 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0031383930370202>.

Rintamäki, E., Riihilahti, P. M. & Hannu, H. 2015. Alumnista mentoriksi:

Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään-hankkeen raportti. Viitattu 04.06.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97181/B104.pdf?sequence=1>.

Ruohotie, P. 2005. Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus. Osaaminen ja kokemus: työ, oppiminen ja kasvatus. Viitattu 02.04.2020 <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/95424>.

Ruohotie, P. 2000. Muuttuva työelämä ja jatkuva oppiminen. Työpaikkakouluttajan opas, 17-60. Helsinki: Opetus, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö OKKA.

Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. 2. painos. Jyväskylä. PS-kustannus. Tammi.

Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi –verkostoidu! Hämeenlinna: Tammi.

Silvennoinen, H. 2014. Tasa-arvo työelämän koulutuksessa. Aikuiskasvatus, 4/2014, 242-243. Viitattu 04.03.2021 [http://aikuiskasvatus.fi/wp-content/uploads/2018/10/AK\\_2014\\_4\\_pk.pdf](http://aikuiskasvatus.fi/wp-content/uploads/2018/10/AK_2014_4_pk.pdf).

Syrjätie, S. 2011. Kartoitus alumnitoiminnasta Suomen korkeakouluissa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. Viitattu 02.04.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34434/Syrjatie\\_Satu.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34434/Syrjatie_Satu.pdf?sequence=1).

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 14.12.2020 <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100802>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomisto, J. 2004. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi - unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila, P. (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, L. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Virtanen, A., Mäkinen, T., Klemola, U., Lauritsalo, K. & Tynjälä, P. 2020. Arviointi ja palaute oppimista tukemassa. Ilmiömaistä!: ilmiölähtöinen lähestymistapa uudistamassa opettajuutta ja oppimista. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 13.01.2021 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202003032256>.

Wikholm, J., Henningson, T. & Hultman, CM. 2008. Mentori ja mentoroituneet asenteet uusien yrittäjien mentoroinnissa. Julkaisussa ICSB World Conference Proceedings (1). Kansainvälinen pienyritysten neuvosto (ICSB).

## LIITTEET

- Liite 1. Mirva Juntin esittelymateriaalia Lapin AMK alumnitoiminnasta
- Liite 2. Opinnäytetyön toimeksiantositoumus
- Liite 3. Opinnäytetyön tutkimuslupa

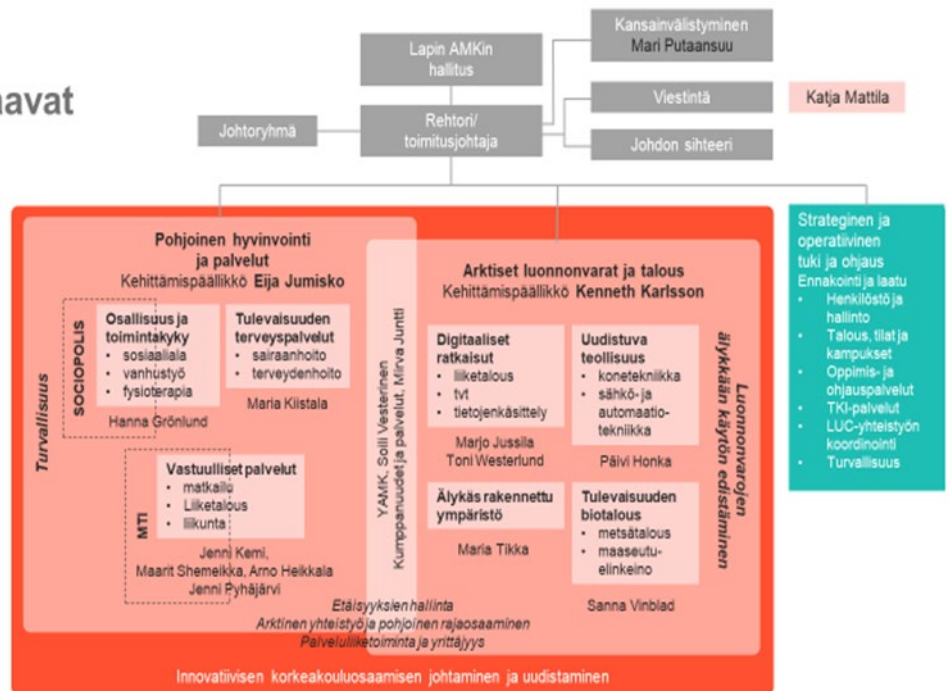
## Liite 1. Mirva Juntin esittelymateriaalia Lapin AMK alumnitoiminnasta.



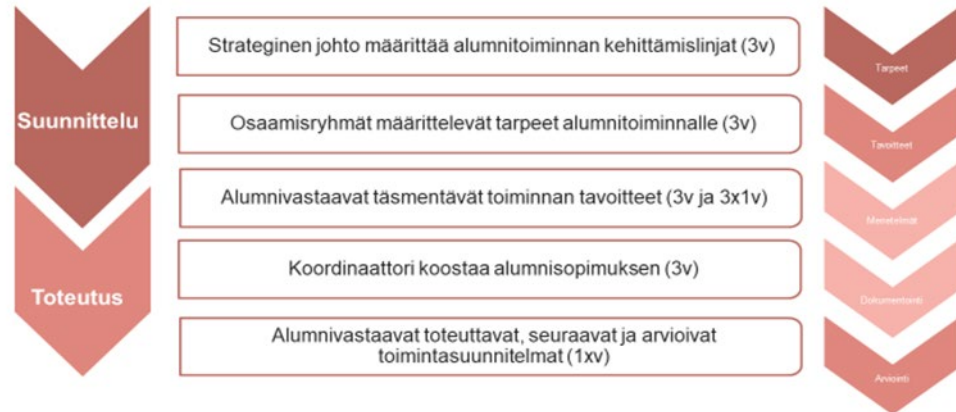
## Lapin AMK alumnitoiminta

Mirva Juntti 13.11.2020

### Lapin AMK alumnivastaavat



## Alumnitoiminnan koordinointi



## Lapin AMK:n alumnitoiminta, toiminnot

