

Seinäjoen
ammattikorkeakoulun
julkaisusarja

B

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Eija Rintamäki, Pia-Mari Riihilahti &
Helena Hannu

ALUMNISTA MENTORIKSI -

**Korkeakouluopinnoista sujuvasti
työelämään -hankkeen raportti**

Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja
B. Raportteja ja selvityksiä 104

Eija Rintamäki, Pia-Mari Riihilahti &
Helena Hannu

ALUMNISTA MENTORIKSI -

Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen raportti



Seinäjoki 2015

Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja
Publications of Seinäjoki University of Applied Sciences

- A. Tutkimuksia Research reports
- B. Raportteja ja selvityksiä Reports
- C. Oppimateriaaleja Teaching materials

SeAMK julkaisujen myynti:
Seinäjoen korkeakoulukirjasto
Kalevankatu 35, 60100 Seinäjoki
puh. 020 124 5040 fax 020 124 5041
seamk.kirjasto@seamk.fi

ISBN 978-952-7109-27-4 (verkkojulkaisu)
ISSN 1797-5573 (verkkojulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Rintamäki Eija, Riihilahti Pia-Mari & Hannu Helena. 2015. Alumnista mentoriksi - Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen raportti. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 104, 104 s.

Korkeakoulututkinto antaa laajaa osaamista toimia erilaisissa omaan alaan kuuluvissa tai sitä sivuavissa työtehtävissä. Haasteena on se, ettei nuori vielä välttämättä osaa sanoa, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja mielenkiinnonkohteensa alalla. Opiskelija ei vielä tunne alaa eikä koulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia, joten hänellä saattaa olla melko suppea näkemys mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun Alumnista mentoriksi - Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen tarkoituksena oli edistää opiskelijoiden joustavaa työllistymistä omalle alalleen heti valmistumisen jälkeen. Hankkeen aikana Seinäjoen ammattikorkeakoulussa kehitettiin, testattiin ja toteutettiin mentorointiohjelma, jossa valmistumassa olevia opiskelijoita mentoroivat Seinäjoen ammattikorkeakoulun alumnit.

Mentorointiohjelmaa pilotoitiin lukuvuosina 2013–2014 (ensimmäinen pilotti) ja 2014–2015 (toinen pilotti). Mentorointiohjelman runko koostui alkutapaamisesta, välitapaamisesta ja päätöstapaamisesta. Pääpaino ohjelmassa oli kuitenkin mentoriparien kahdenkeskisissä tapaamisissa. Lisäksi ohjelman aikana järjestettiin pienimuotoisia koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia esim. CV-työpaja ja pitchaus-koulutus. Sekä mentoreille että opiskelijoille järjestettiin perehdytyskoulutus ohjelmaan.

Mentorointiohjelmaan on Seinäjoen ammattikorkeakoululla osallistunut yhteensä 59 opiskelijaa ja 61 mentoria. Piloteista kerättyjen palautteiden perusteella sekä mentorit että etenkin opiskelijat kokivat hyötynsä ohjelmasta. Saatu palaute oli erittäin positiivista.

Avainsanat: mentori, mentoroitava, mentorointi, mentorointiohjelma

Yhteystiedot:

Eija Rintamäki

Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tekniikan yksikkö

PL 64, 60101 Seinäjoki

eija.rintamaki@seamk.fi

ABSTRACT

Rintamäki Eija, Riihilahti Pia-Mari & Hannu Helena. 2015. From alumni to mentor – Flexible connection to working life –Project report. Publications of Seinäjoki University of Applied Sciences B. Reports 104, 104 p.

University degrees provides the students with great know-how to operate in different assignments on their own fields or in adjacent tasks. The challenge is when a young student does not recognize his strengths, interests or opportunities offered by education. Students may have rather narrow views of their possibilities on the labor market.

The object of the project was to help the students in the transition from the university into the working life. The method used was mentoring. During the project, the mentoring program was developed, tested and implemented in Seinäjoki University of Applied Sciences. The alumni of SeAMK acted as mentors for the students. The pilot programs were implemented during the academic years of 2013–2014 (the first pilot) and 2014–2015 (the second pilot).

The outline of the mentoring program consisted of three common meetings: opening event, an intermediate event and a concluding event. The greatest emphasis in the program is, however, in the private conversations between the mentors and students. There were also training and networking events held during the program, for example CV-workshops and pitching. Both the mentors and students received an introductory lecture of the principles and rules of the program.

Altogether 59 students and 61 mentori have participated in the mentoring program in Seinäjoki University of Applied Sciences. On the basis of the feedback collected from the pilots, as well as from the mentors and especially from the students felt they had benefited from the program. The feedback received was extremely positive.

Key words: mentor, mentoring, mentoring program

Contact information:

Eija Rintamäki
Seinäjoki University of Applied Sciences, School of Technology
PB 64, 60101 Seinäjoki, Finland
eija.rintamaki@seamk.fi

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

KÄYTETYT TERMIT JA LYHENTEET

1 JOHDANTO	9
1.1 Alumnista mentoriksi -hanke.....	9
1.2 Hankkeen tausta	9
1.3 Hankkeen tavoite	10
1.4 Raportin rakenne.....	10
2 MENTOROINTI ITSENSÄ KEHITTÄMISESSÄ SEKÄ TYÖKALUNA KOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄÄN ORIENTOITUMISESSA	11
2.1 Mentorointi oppimismenetelmänä.....	11
2.1.1 Mentoroinnin tavoitteet ja hyödyt.....	12
2.1.2 Mentoroinnin haasteet.....	13
2.1.3 Kuka mentoriksi soveltuu?.....	14
2.1.4 Mentorointiprosessi.....	14
3 HYVIEN KÄYTÄNTEIDEN BENCHMARKKAUS	16
3.1 Taustaa	16
3.1.1 Turun yliopisto	16
3.1.2 Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	18
4 SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN MENTOROINTIOHJELMAN RAKENNE	22
4.1 Mentorointiohjelman vaiheet.....	22
4.1.1 Valintavaihe	24
4.1.2 Mentoriparien muodostusvaihe	25
4.1.3 Aloitusvaihe.....	26
4.1.4 Mentorointiopas.....	27
4.1.5 SWOT-työkalu	28
4.1.6 Mentorointisopimus ja opintopäiväkirja.....	29
4.1.7 Toimintavaihe.....	30
4.1.8 Päätösvaihe.....	31
4.2 Mentoriverkoston rakentaminen.....	32
5 SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN MENTOROINTIOHJELMAN PILOTOINNIT	35
5.1 Ensimmäinen pilotti.....	35
5.1.1 Valintavaihe	35

5.1.2 Mentoriparin muodostusvaihe	39
5.1.3 Aloitusvaihe	42
5.1.4 Toimintavaihe	44
5.1.5 Päätösvaihe	45
5.2 Toinen pilotti	46
5.2.1 Valintavaihe	47
5.2.2 Mentoriparin muodostusvaihe	51
5.2.3 Aloitusvaihe	55
5.2.4 Mentorointiohjelman ryhmätyöt	55
5.2.5 Toimintavaihe	59
5.2.6 Päätösvaihe	60
6 PALAUTEET	63
6.1 Syitä lähteä mukaan ohjelmaan	66
6.2 Kehitettävää mentorointioppaassa ja aloitustilaisuudessa	67
6.3 Onnistunut parinvalinta	69
6.4 Ohjaajien tuki osallistujille	70
6.5 Mentorointiohjelman ruusut ja risut	72
6.6 Mentorointiohjelman osallistumisen hyödyt	74
6.7 Paritapaamiset	78
6.8 Moodle-alustan käyttö	81
6.9 Kommentit koulutustilaisuuksista	81
6.10 Kehitysehdotuksia mentorointiohjelmaan liittyen	82
6.11 Vapaa sana	84
7 MENTOROINTIOHJELMAN JATKOSUUNNITELMAT OSANA SEAMKIN TOIMINTAA.....	87
7.1 Mentorointiohjelma työkaluna opiskelijoiden työelämään orientoitumisessa.....	87
7.2 SeAMKin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat resurssina mentorointiverkostossa	89
8 YHTEENVETO	90
LÄHTEET	91
LIITTEET	93
Liite 1: Mentorointisopimus	93
Liite 2: Henkilötietolomake opiskelijat.....	94
Liite 3: Henkilötietolomake mentorit	95
Liite 4: Välipalautekysymykset opiskelijoille.....	96
Liite 5: Välipalautekysymykset mentoreille	98
Liite 6: Loppupalautekysymykset opiskelijoille	100
Liite 7: Loppupalautekysymykset mentoreille	102

KUVIOT

KUVIO 1.	Mentorointiohjelman runko	23
KUVIO 2.	SeAMKin käyttämä SWOT-analyysi uraohjauksessa	29
KUVIO 3.	Seinäjoen ammattikorkeakoulun mentorointiohjelman ensimmäinen pilotti 2013–2014	35
KUVIO 4.	Mentorointiohjelman aikataulu toisessa pilotissa	47
KUVIO 5.	Ryhmätyö: Millainen on hyvä mentori ja millainen on hyvä mentoroitava?.....	56
KUVIO 6.	Ryhmätyö: Mitä työelämä odottaa opiskelijalta?	57
KUVIO 7.	Ryhmätyö: Mitä opiskelija odottaa työelämältä?	58
KUVIO 8.	Ryhmätyö: Mistä hyvä ensivaikutelma muodostuu?	59
KUVIO 9.	Ryhmätyön tuloksia: Tulevaisuuden työelämän vaatimuksia	62
KUVIO 10.	Osallistujien vastaaminen välipalautteisiin	63
KUVIO 11.	Mentoriparien tapaamiskerrat.....	64
KUVIO 12.	Mentorointikokemus	64
KUVIO 13.	Osallistujien vastaaminen päättöpalautteisiin.....	65
KUVIO 14.	Opiskelijoiden syyt lähteä mukaan ohjelmaan	66
KUVIO 15.	Mentoreiden syyt lähteä mukaan ohjelmaan.....	67
KUVIO 16.	Mentoroitavien vastaukset kysymykseen: Mikä oli hyödyllistä/mitä olisit kaivannut lisää mentorointioppaassa tai aloitustilaisuudessa?	68
KUVIO 17.	Mentoreiden vastaukset kysymykseen: Mikä oli hyödyllistä/mitä olisit kaivannut lisää mentorointioppaassa tai aloitustilaisuudessa?.....	69
KUVIO 18.	Oletko tyytyväinen sinulle valittuun mentoriin?.....	69
KUVIO 19.	Oletko tyytyväinen sinulle valittuun opiskelijaan?	70
KUVIO 20.	Millaista tukea opiskelijat olisivat kaivanneet SeAMKin puolelta 1. tapaamisella?	71
KUVIO 21.	Millaista tukea mentorit olisivat kaivanneet ohjaajilta	71
KUVIO 22.	Mikä oli opiskelijoiden mielestä parasta ja mikä haasteellisinta ohjelmassa?	73
KUVIO 23.	Mikä oli mentoreiden mielestä parasta ja mikä haasteellisinta ohjelmassa?	74
KUVIO 24.	Mentoroitavien kokemat hyödyt mentorointiohjelmassa.	75
KUVIO 25.	Mentorien kokemat hyödyt mentorointiohjelmasta.	78
KUVIO 26.	Parhaiden paritapaamisten aiheita.....	80
KUVIO 27.	Moodle -alustan käyttö mentorointiohjelmassa.....	81
KUVIO 28.	Mentorointiohjelman kautta tulleita kehitysehdotuksia.	83
KUVIO 29.	SeAMK mentorointiohjelman kehittäminen.	84
KUVIO 30.	Mentoroitavien vapaasana mentorointiohjelmaan liittyen.	85
KUVIO 31.	Mentorien vapaa sana mentorointiohjelmaan liittyen.....	86

TAULUKOT

TAULUKKO 1.	Alkuvaiheen ohjelmarunko	22
TAULUKKO 2.	Pilotteihin osallistuneiden mentorien koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma.	34
TAULUKKO 3.	Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.	37
TAULUKKO 4.	Opiskelijoiden ikäjakauma ensimmäisessä pilotissa	37
TAULUKKO 5.	Mentorien ikäjakauma ensimmäisessä pilotissa.	41
TAULUKKO 6.	Mentoriparien sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.....	42
TAULUKKO 7.	Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.....	42
TAULUKKO 8.	Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma toisessa pilotissa.....	49
TAULUKKO 9.	Opiskelijoiden ikäjakauma toisessa pilotissa.	49
TAULUKKO 10.	Mentorien ikäjakauma toisessa pilotissa.....	53
TAULUKKO 11.	Mentoriparien sukupuolijakauma toisessa pilotissa.....	54
TAULUKKO 12.	Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma toisessa pilotissa.....	54

KÄYTETYT TERMIT JA LYHENTEET

mentori	Mentori ohjaa mentoroitavaa keskustelun, mallin ja opastuksen avulla. Mentori on yleensä kokeneempi asiantuntija, joka opastaa kokemattomampaa.
mentoroitava	Voidaan myös käyttää nimitystä aktori. Tässä raportissa on kuitenkin mentoroinnin toisesta osapuolesta haluttu käyttää nimitystä mentoroitava tai opiskelija. Aktori-nimitys koettiin vieraaksi.

1 JOHDANTO

1.1 Alumnista mentoriksi -hanke

Alumnista mentoriksi -hanke toteutettiin vuosina 2013–2015 Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa Tekniikan ja Liiketoiminnan ja kulttuurin yksiköissä. Hankeen rahoittajina toimivat Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus sekä Seinäjoen kaupunki. Alumnista mentoriksi (S12184) oli Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama hanke.

Tässä raportissa kuvataan Alumnista mentoriksi – Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen ja sen aikana kehitetyn mentorointiohjelman haasteita, toteutusta ja tuloksia.

1.2 Hankkeen tausta

Valmistuneen korkeakoulutetun nuoren työpaikan saanti on vaikeutunut, taustalla on talouden taantuma. Feltin (2014) mukaan Suomessa työttömistä työnhakijoista noin 14,5 prosentilla on korkeakoulututkinto. Nuorilla on vaikeuksia löytää valmistumisen jälkeen koulutustaan vastaavia töitä. Sainion (2008, 36–38) mukaan uran ensimmäisiin vuosiin sijoittuva työttömyys pitkittyessään heikentää koko uran kehitystä.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu on järjestänyt 9 työvoimapolitiittista täydennyskoulutusta korkeakoulutetuille vuoden 2008 jälkeen. Kohderyhminä ovat olleet vastavalmistuneet korkeakoulutetut työttömät sekä myös jo työkokemusta omaavat korkeakoulutetut työttömät. Työttömyys ei ole erityisesti Etelä-Pohjanmaan ongelma. Useilla aloilla opiskelijoiden työllistymistilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistumisen jälkeen on ollut vähintäänkin hyvä.

Siirtymistä työelämään on kuitenkin autettava ja mietittävä keinoja tähän. Työvoimapolitiittisissa täydennyskoulutuksissa on noussut esille työelämäverkostojen ja alueen yritysten tuntemisen tärkeys. Toinen tärkeä asia on avartaa näkökulmia työhaussa. Oman osaamisen ja vahvuuksien analysointi auttaa myös työllistymisprosessissa.

Näihin vaatimuksiin vastaamaan käynnistettiin Alumnista mentoriksi -hanke.

1.3 Hankkeen tavoite

Alumnista mentoriksi – Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen tarkoitus oli luoda toimintamalli valmistuvien korkeakouluopiskelijoiden joustavaan siirtymiseen työelämään. Oman osaamisen ymmärtäminen, alan tunteminen ja hyvät työelämäverkostot tasoittavat tietä omalle alalle. Tätä prosessia tukemaan hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin Seinäjoen ammattikorkeakouluun mentorointiohjelma. Mentori toimii opiskelijan sparraajana opiskelujen loppuvaiheessa, tutustuttaa hänet omaan verkostoonsa, kertoo alastaan ja saa kynnyksen siirtyä koulunpenkiltä työelämään madaltumaan. Ohjelmasta haettiin myös tiiviimpää yritysysteistyötä korkeakoulun ja yritysedustajien kanssa sekä uusinta työelämä tietoutta ammattikorkeakoulun käyttöön.

1.4 Raportin rakenne

Johdannon jälkeen raportissa käsitellään lyhyesti mentorointiin, sen tavoitteisiin, hyötyihin ja haasteisiin liittyvää teoriaa. Tämän jälkeen kuvataan hankkeen alussa tehtyjä benchmarkkauksia Turun yliopistoon ja Haaga-Helian ammattikorkeakouluun. Luvussa neljä kuvataan mentorointiohjelman runkoa. Luvussa viisi kuvataan ohjelman pilotoinnit ja niiden vaiheet. Raportin lopussa esitellään tulokset ohjelmaan osallistuneiden palautteista sekä mentorointiohjelman jatko osana SeAMKin toimintaa ja yhteenveto.

2 MENTOROINTI ITSENSÄ KEHITTÄMISESSÄ SEKÄ TYÖKALUNA KOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄÄN ORIENTOITUMISESSA

2.1 Mentorointi oppimismenetelmänä

Suomessa mentorointia käytetään yrityksissä, eri yhteisöissä sekä korkeakouluissa tiedon ja osaamisen siirtämiseen. Eläköityvässä Suomessa työpaikoilta katoaa paljon ns. hiljaista tietoa osaajien siirtyessä eläkkeelle. Mentoroinnista on etsitty apua myös tähän.

Mentoroinnilla on pitkä historia, jo muinaiseen Kreikkaan. Mentoroinnin perinne pohjaa oppipoika-kisälli-mestari-perinteeseen, jossa opittiin mallin ja ohjauksen kautta. Yrity maailmassa mentorointia on käytetty ensin Japanissa, josta se levisi USA:n kautta Eurooppaan. (Isotalo 2010, 7.)

Mentorointi voidaan määritellä kehittävänä vuorovaikutussuhteena, määritelmä voi olla myös toiminnallinen (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 14). Mentoroinnilla on siis monta ulottuvuutta. Se on vuorovaikutusta, toimintaa, mallioppimista ja tiedon siirtoa. Miten nuori työelämään siirtyvä opiskelija sitten hyötyy mentoroinnista? Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 15) painottavat mentoroinnin prosessinomaisuutta:

Mentorointi on prosessi, jossa mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä tunnistaakseen mentoroitavassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia sekä kehittääkseen niitä. Tarkoituksena ei ole niinkään auttaa nuorta henkilöä urallaan eteenpäin kuin tukea tätä löytämään itsessään kyvyt ja kasvupotentiaalin sekä kannustaa häntä kehittämään niitä.

Uraohjausta voi miettiä monelta kannalta. Toisaalta eikö nuoren uraa juuri edistä omien kykyjen ja kasvupotentiaalin löytäminen? Alumnista mentoriksi -hankkeen taustalla olleista Seinäjoen ammattikorkeakoulun täydennyskoulutuksista nousi esiin tärkeänä tekijänä työllistymisessä juuri omien vahvuuksien ja osaamisalueiden löytäminen. Pienelläkin kannustuksella oli suuri merkitys nuoren vastavalmistuneen oman uran löytämisessä.

Mentorointia voidaan tehdä monella eri tavalla. Isotalo (2000, 29–30) jaottelee mentorointia ryhmämentorointiin, vertaismentorointiin, käänteiseen mentorointiin, verkkomentorointiin, organisaatiomentorointiin ja projektimentorointiin. Mentorointia voidaan tehdä myös informaalisesti tai formaalisti.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun mentorointi lähtee perinteisestä asiantuntija-noviisi-mallista. Kokenut ohjaa kokemattomampaa. Suhteen on kuitenkin tarkoitus olla tasa-vertainen, jotta avoimuus ja luottamuksellisuus tukevat vuorovaikutusta.

Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 19) mainitsevat neljä mentoroinnin ominaispiirrettä: kahdenkeskisyys, sitoutuneisuus, aitous ja joustavuus. Kaikki ohjaus tai neuvonta ei siis ole mentorointia. Mentoroinnille on ominaista tavoitteellisuus ja vuorovaikutus – myös mentori voi oppia mentoroitavalta.

Mentoroinnin oppiva osapuoli ei siis ainoastaan ole mentoroitava, vaan myös mentori. Mentori voi selkeyttää ajatuksiaan ja pohtia uusia näkökulmia työhön. Jotta oppiminen ja vuorovaikutussuhde voi toteutua, tarvitaan myös luottamusta. Muuten oppimista edistävä vuorovaikutussuhde ei voi syntyä. Avoimuus ja luottamuksellisuus ovat mentoroinnin peruspiilareita. (Itä-Suomen yliopisto [Viitattu 4.6.2015].)

Mentoroijan rooliin avaaminen potentiaalisille mentoreille on tärkeää, sillä kyse ei ole opettaja-opiskelija-roolituksesta, vaan tasa-arvoisesta keskustelusuhteesta. Opettaja-roolin pelko voi karkottaa alumneja.

2.1.1 Mentoroinnin tavoitteet ja hyödyt

Alumnista mentoriksi -hankkeessa mentoroinnin tavoitteena on edistää ja helpottaa opiskelijan siirtymistä työelämään. Mentoroinnille on siis asetettu selkeä tavoite. Eri tutkimukset painottavat tavoitteiden määrittelyä mentorointiprosessissa. Abramovan (2007, 82) tutkimus mentoroinnin merkityksestä työelämään siirtyvälle opiskelijalle tukee tätä käsitystä: ”Onnistumisen lähtökohtana on tavoitteiden kartoitus, sillä jos tarjottava tuki tai osapuolten kanssakäyminen eivät vastaa ollenkaan aktorin toiveita ja tarpeita, niiden arvostus voi jäädä pieneksi”.

Mentoroinnin tavoitteet kannattaa siis laatia huolellisesti. Mentoroitava hyötyy sitä enemmän, mitä paremmin hän itse osaa määrittellä tavoitteensa. Tavoitteita laatiessa voi hyödyntää esimerkiksi SWOT-analyysiä, jolloin tavoitteiden tarkempi määrittely voi olla helpompaa. Tavoitteiden on kuitenkin oltava sellaisia, että niiden arviointi on mahdollista. (Angervuo, Myllymaa, Oksanen, Raitanen & Nieminen 2012, 3-4.)

Mentorin omat tavoitteet mentorointiprosessissa on myös syytä kartoittaa. Isotalo (2010, 39) tuo esiin tavoitteiden määrittämisen tärkeyden parin valintaa ajatellen. On helpompi valita sopiva mentori-mentoroitava-pari, jos molempien tavoitteet ovat selvillä.

Sen lisäksi että hanke on asettanut tavoitteen mentoroinnille, pitää myös mentorin ja mentoroitavan asettaa itselleen selkeät tavoitteet mentorointiprosessissa. Tämä

mahdollistaa prosessin arvioinnin, oppimisen ja kehittymisen kannalta. Tavoitteiden asettamiseen liittyvät mentorointiprosessista saatavat hyödyt. Prosessi vaatii aikaa ja sitoutumista molemmilta osapuolilta, joten hyötyjä on syytä miettiä ja tarkastella.

Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 9) mainitsevat mentoroinnin etuna olevan etenkin vastuun ottamisen omasta oppimisestaan. Lisäksi he mainitsevat etuina yhdessä oppimisen, osaamisen ja tiedon jakamisen sekä oppimisen taitojen lisääntymisen. Itsensä kehittäminen ja mukautuminen muuttuvaan toimintaympäristöön kehittävät koko organisaation osaamista. Leskelän (2005,30) mukaan mentoroitavan saamat hyödyt keskittyvät lähinnä mm. urakehitykseen, ammatilliseen kasvuun ja ammattitaidon lisääntymiseen. Muita hyötyjä voivat olla esim. verkostojen kasvaminen, työmotivaation lisääntyminen, itsetuntemuksen lisääntyminen, uraliikkuvuuden lisääntyminen sekä asenteiden ja käyttäytymisen uudistuminen (Leskelä 2005, 30).

Mentorointisuhteen hyötyjä arvioidessa kiinnitetään usein huomiota enemmän mentoroitavaan kuin mentoriin. Mentorit hyötyvät kuitenkin toiminnasta myös. Mentori saa lisäsisältöä työhönsä, mahdollisuuden oppia vuorovaikutuksesta mentoroitavan kanssa. Hän saa myös uusia näkökulmia työhönsä sekä voi kehittää omia johtamis- ja vuorovaikutustaitoja sekä työelämän tukiverkostoja. (Leskelä 2005, 31.)

2.1.2 Mentoroinnin haasteet

Vuorovaikutussuhteessa tulee eteen sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Mentorointisuhde ei aina onnistu tai se voi muuttua prosessin aikana, (Isotalo 2000, 41.) Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 37-39) mainitsevat esitetyiksi haasteiksi mm. asenteet, ajan puutteen, luottamuspuulan, pitkät välimatkat sekä ulkopuolisista johtuvat ongelmat. Usein näiden kaikkien taustalla on ongelma asennoitumisessa, prosessiin ei olla sitouduttu.

Abramova (2007, 50) on todennut tutkimuksessaan, että mentoroitavilla saattaa olla vaikeuksia esittää konkreettisia toiveita mentorilleen tapaamisten sisällöistä. Haasteita mentorille tuo myös se, että mentoroitavalla on harvoin selkeitä odotuksia mentoriaan kohtaan.

Hankaluuksia voivat aiheuttaa myös mentoriparin eri odotukset ja käsitykset tavoitteista. Syytä sitoutumattomuuteen ja mielenkiinnon menettämiseen voi olla monia: mentoroitavalla esimerkiksi tavoitteiden ja päämäärien epäselvyys tai rohkeuden puute. Mentorilla taas mielenkiinto voi hiipua, jos mentoroitava ei ole aktiivisesti mukana. Myös liian korkeat odotukset tai niiden puute voivat olla syytä. Ongelmat ajankäytössä ja mentoriparin yhteensopimattomuus voivat myös heikentää suhdetta. Parit tulisikin valita huolellisesti. (Angervuo, Myllymaa, Oksanen, Raitanen & Nieminen 2012, 4.)

Haasteita siis tulee, jos tavoitteita ei ole selkeästi määritelty tai niitä ei ole kerrottu kummallekin osapuolelle. Tavoitteiden selkeä määrittely on ensiarvoisen tärkeää myös mentoriparien yhdistämiselle, onnistuneessa mentoriparin muodostuksessa ohjaaja huomioi tavoitteet parien valinnassa.

2.1.3 Kuka mentoriksi soveltuu?

Rantala (2013, 8) on koonnut mentoriksi soveltuvien piirteitä Hänninen-Salmelinin luennon pohjalta. Mentorin on hyvä olla kokenut, ammatillisesti osaava ja viisas aikuinen ihminen. Mentorin on oltava avarakatseinen ja hänellä on oltava uskallusta kohdata uusia näkökulmia. Mentorilla on oltava halua jakaa omia kokemuksiaan, mutta samalla myös halua kehittyä itse. Mentorin työkokemuksen on myös vastattava mentoroitavan urasuunnitelmia ja -toiveita.

Leskelä (2007, 32) esittelee väitöskirjassaan Allenin, Poteetin ja Burroughsin (2007) seitsemän kategorialta syistä mentoriksi ryhtymiseen. Syitä ovat mielihyvä toisen auttamisesta, oma kehittyminen ja oppiminen, halu vaikuttaa toisiin ja arvostuksen saaminen. Nämä syyt kohdistuvat mentoriin itseensä. Samassa tutkimuksessa on kuvattu myös toisiin kohdistuvia syitä ryhtyä mentoriksi. Näitä ovat esimerkiksi halu siirtää tietoa eteenpäin ja auttaa muita menestymään sekä halu kehittää henkilöstöä.

Mentorin roolit voivat vaihdella, mentorin oma persoonallisuus ja mentoroitava muodostavat vuorovaikutussuhteen. On kuitenkin syytä muistaa mentoroinnin tavoitteet.

Abramova (2007, 54-55) kertoo tutkimuksessaan, että mentoroitavat olivat tyytyväisimpiä mentorointisuhteeseen, kun mentori kantoi vastuuta ja otti tilanteen haltuunsa. Ihannementori työskentelee mentoroitavaa kiinnostavalla alalla, huomioi hänen toiveitaan ja odotuksiaan sekä on hyvä kuuntelija. Mentori on valmis antamaan aikaansa prosessille ja ottaa vastuuta prosessin etenemisestä.

Abramovan (2007, 56-57) tutkimuksessa mentorin tärkeimmiksi rooleiksi nousivat neuvojan, ohjaajan ja tiedon jakajan roolit, liittyen työelämään ja uraan. Mentoroitavat kokivat tärkeiksi myös rohkaisun ja mentorin kautta saatavat verkostot.

2.1.4 Mentorointiprosessi

Amerikkalainen mentoroinnin asiantuntija Lois J. Zachary (2009) on listannut 10 tärkeää tekijää mentoroinnin onnistumiselle. Hän painottaa erilaisten oppimistyylien huomioimista. Mentoroitavan on hyvä keskustella oppimistavastaan mentorin kanssa, jotta kehittyminen olisi tehokkaampaa. Tavoitteet tulee pitää ajantasaisina ja päivittää

niitä tarpeen mukaan. On myös tärkeää pohtia, onko mentoroinnista ollut hyötyä, ja kehittää toimintaa ja suhdetta sen mukaan. Mikäli mentoriparin välinen vuorovaikutus ei toimi ja toiminta tuntuu ajan tuhlaukselta, kannattaa toiminnan lopettamista pitää yhtenä vaihtoehtona.

Abramovan (2007, 73) mukaan toiveiden kartoitus ja niiden huomiointi nousee tärkeimmäksi tekijäksi mentorointisuhteen onnistumisessa. Tämä liittyy selkeästi myös mentoreiden aktiivisuuteen. Mentorin kyky kuunnella ja ymmärtää mentoroitavan toiveita on avainasemassa suhteessa.

Mentoroinnin tuloksia on vaikea mitata. Tuloksia on pohdittava siitä näkökulmasta, kumpi menetelmä synnytti paremmat tulokset – mentorointi vai ilman mentoria toimiminen. Voidaan sanoa, että mentoroinnin hyödyt on paljon helpompi ymmärtää kuin mitata. (Wikholm, Henningson & Hultman 2008.)

Mentoroinnin tuloksia on vaikea mitata myös siksi, että henkilöiden persoonallisuuserot voivat vaikuttaa hyvinkin erilaisilla tuloksiin. Henkilön saaman mentoroinnin määrään vaikuttavat mm. sellaiset yksilölliset tekijät kuten vallanhalu, saavutusorientaatio ja tunteiden tasapainoisuus. (Leskelä 2005, 41.)

Abramova (2007, 75) toteaa tutkimuksensa tuloksissa tärkeimmiksi asioiksi menestyksekkääseen mentorointiin seuraavat seikat, jotka mentorointiohjelman järjestäjien on huomattava:

- Mentoroinnin on oltava vapaaehtoista.
- On huomioitava parien yhteensopivuus mm. yhteisiin tavoitteisiin ja kiinnostuksen kohteisiin liittyen.
- Parit tarvitsevat tukea tavoitteiden määrittelyssä.
- Pehdytyksen lisäksi ohjaajien on oltava helposti tavoitettavissa ongelmatilanteissa.

3 HYVIEN KÄYTÄNTEIDEN BENCHMARKKAUS

3.1 Taustaa

Alumnista mentoriksi -hanke aloitettiin tiedonhauilla. Syventävää tietoa ja käytännön osaamista haettiin benchmarkkauksen kautta. Ensimmäiseksi benchmarkkauksen kohteeksi valittiin Turun Yliopisto, jossa mentorointitoimintaa on tehty jo reilut 10 vuotta hyvällä menestyksellä. Toiseksi kohteeksi haluttiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun tyyppinen toimintaympäristö, jonka vuoksi kohteeksi otettiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun mentorointiohjelma. Benchmarkkauksen tekivät Eija Rintamäki ja Tiina Nieminen tutustumalla ohjelmiin ja haastatteleamalla mentoritoiminnan keskeisiä henkilöitä.

3.1.1 Turun yliopisto

Turun yliopistossa benchmarkkaus toteutettiin koordinaattori Tytti Sokuran ja johtavan suunnittelijan Sanna Tuomisen kanssa. Sokuran vastuualueena on mentorien hankinta ja Tuominen toimii opiskelijoiden yhteyshenkilönä. Mentorointiohjelman tähtäin on valmistumassa olevan opiskelijan tukeminen hänen siirtyessään työelämään.

Vuonna 2013 Turun yliopiston mentorointiohjelmaan haki 58 opiskelijaa, joista 56 aloitti ohjelman. Yliopistolla ei varsinaisesti suoriteta hakijoiden valintaa, mutta siitä huolimatta kaikki hakijat haastatellaan. Periaatteessa kaikki halukkaat pääsevät ohjelmaan, mutta esimerkiksi ulkomaanvaihto voi olla esteenä ohjelmaan osallistumiselle. Osallistujamäärän ylärajana Turussa pidetään 70 mentoriparia. Jos hakijoita on enemmän, tehdään valintoja. Rajaa ei ole vuoteen 2013 mennessä milloinkaan ylitetty. Turun yliopiston mentoriohjelma on suomenkielinen, mutta vieraskielisille opiskelijoille on järjestetty vastaavatyypistä toimintaa hanketoiminnan kautta. Ohjelma perustuu luottamuksellisiin parikeskusteluihin. Mentorointiohjelmaan osallistumisesta ei tehdä sopimusta. Tavallisin syy opiskelijan mukaan lähtöön on tarve parantaa työelämäverkostoja. Turun yliopistossa ei mentorointiohjelmaan osallistumisesta saa opintopisteitä, eikä siihen kuulu pakollista raportointia.

Turun yliopisto on laatinut mentorointioppaan, joka annetaan sekä mentoreille että opiskelijoille. Opas on kattava 36-sivuinen tietoisuus siitä, miten mentorointiprosessi yliopistossa etenee. Lisäksi oppaassa annetaan vinkkejä mahdollisista tapaamispaikoista, sovittavista pelisäännöistä ja tapaamisten teemoista. Parit kuitenkin tekevät ratkaisunsa toimintamalleistaan itsenäisesti, omiin tavoitteisiinsa sopiviksi. Mentorointioppaassa on esitelty myös SeAMKissa paljon käytetty SWOT-analyysi, jonka avulla kartoitetaan elämäntilannetta ja tuetaan urasuunnittelua. Turun men-

torointiohjelma koostuu kolmesta yhteisestä seminaarista, jotka kaikki järjestetään iltaisin kello 17 jälkeen.

Mentorointiohjelma käynnistyy vuosittain Turun yliopistossa lokakuussa ohjelman markkinoinnilla. Opiskelijoille tiedotetaan asiasta intrassa sekä dekaanien, opettajien ja opinto-ohjaajien kautta. Mentoriohjelman käynnistymisestä tiedotetaan myös Turun yliopiston yhteisissä tilaisuuksissa. Opiskelijat täyttävät hakulomakkeen, jossa pakollisena tietona on motivaatiokirje. Opiskelijat haastatellaan ryhmissä (enintään 6 henkeä). Haastatteluissa on mukana tiedekuntapäällikkö. Haastattelujen koettiin olevan erittäin tärkeä osa ohjelmaan sitouttamista. Rajaukset mentorin suhteen on tärkeää tehdä hyvin. Haastattelussa on tärkeää kysyä ohjelmaan hakevilta opiskelijoilta, kumpi mentorissa on tärkeämpää se, että hän on valmistunut samalta alalta vai se, että hän on töissä alalla, joka kiinnostaa opiskelijaa.

Mentoroitavien opiskelijoiden valinnan jälkeen koordinaattori hakee kullekin opiskelijalle sopivan mentoriparin. Pääsääntöisesti mentorit ovat Turun yliopiston alumneja, mutta myös muualta valmistuneita mentoreita käytetään. Mentoriksi hyväksytään vähintään viisi vuotta työelämässä olleita henkilöitä. Turussa mentorien ikärakenne on kolmekymmentä vuotiaista aina eläkeläisiin saakka. Mentori voi tarvittaessa esitellä opiskelijaa eteenpäin kollegoilleen ja omalle verkostolleen, mikäli opiskelijan tavoitteet eivät täysin vastaa mentorin osaamisaluetta. Usein mentori valmentaa opiskelijaa työpaikkahaastatteluihin esimerkiksi käymällä hänen kanssaan CV:n läpi. Sokura kertoi, että mentorien haussa painotettiin mahdollisuutta päästä auttamaan opiskelijoita ja samalla myös entistä opinahjoa. Mentorien haku ja mentoriparien luominen on Turun yliopistossa ohjelman työläin vaihe. Turun yliopistolla on joitakin moninkertaisia mentoreita, jotka ovat olleet toiminnassa mukana jo useamman kerran, mutta pääsääntöisesti mentorit haetaan vuosittain aina uudelleen. Alumnirekisterin kautta hakijoita tulee yleensä muutamia.

Vuoden alussa, tammi-helmikuussa mentoreille ja mentoroitaville opiskelijoille järjestetään koulutusseminaari. Aluksi mentorit ja opiskelijat ovat omissa saleissaan. Mentorit esittäytyvät tilaisuudessa ja kertovat toiveistaan mentoroinnin suhteen. Yleensä joku mentorina aiemmin toiminut käyttää puheenvuoron. Kaikissa mentorointiohjelman tilaisuuksissa yliopisto on aina hyvin edustettuna sillä mukana saattavat olla yliopiston rehtori ja viestintäjohtaja. Pääpaino mentorien tilaisuudessa on verkostoitumisella.

Opiskelijoiden tilaisuudessa kerrataan pelisääntöjä. Mentorointiohjelma ei ole tapa hankkia kesätöitä. Tärkeä viesti opiskelijoille on, että ohjelmaan osallistutaan avoimin mielin. Tilaisuudessa opiskelijat esittelevät itsensä, kertovat tiedekuntansa ja mentorinsa nimen. Yllättävän moni ei Tuomisen mukaan vielä tässä vaiheessa muista mentorinsa nimeä. Opiskelijoille korostetaan omatoimisuutta ja vastuullisuutta sekä

luottamuksellista toimintaa. Tilaisuudessa kerrotaan yleisiä pelisääntöjä ja yliopiston toiveita, mutta jokainen pari laatii itselleen sopivat säännöt/käytänteet. Yliopiston toive on, että tapaamisia olisi mentorointiohjelman aikana 5–8. Useimmat pareista tapaavat kuitenkin useamminkin kuin kahdeksan kertaa. Valmiita sähköisiä alustoja yhteydenpitoon mentoripareille ei yliopiston toimesta tarjota, vaan parit sopivat itse yhteydenpidosta. Mentorien ja mentoroitavien erillisten koulutustilaisuuksien jälkeen ryhmät siirtyvät yhteiseen saliin ”neilikkatapaamiseen”. Kaikilla on nimikyltit (aikaisemmin niissä on ollut neilikan kuva, siitä nimi), joiden avulla he etsivät oman parinsa ja lähtevät sitten tutustumaan toisiinsa. Monet pareista pitävät tilaisuuden päätteeksi jo ensimmäisen paritapaamisen.

Toukokuussa Turun yliopisto järjestää kolme seminaaria, jossa jaetaan kokemuksia. Näistä osallistutaan vain yhteen. Yksi Turun yliopiston tilaisuuksista järjestetään Helsingissä, koska moni mentoreista on siellä töissä. Seminaarit on jaettu ohjeellisesti tiedekunnittain, mutta muihinkin seminaareihin voi osallistua, mikäli oman alan seminaariin ei pääse. Ennen väliseminaareja tehdään Webropol-kysely mentorointiohjelmaan osallistuville. Kyselyn avulla haetaan tietoa mm. tulevaan syksyyn kohdistuvista odotuksista. Tuloksista kerrotaan väliseminaareissa, joissa myös tiedekuntien päälliköt kertovat alansa uusista tuulista. Pienryhmissä keskustellaan työelämätaidoista ja koulutuksen työelämävastaavuudesta. Loppuseminaari järjestetään marraskuussa. Myös ennen loppuseminaaria tehdään Webropol-kysely. Loppuseminaarissa on yleensä asiantuntijaesitys ajankohtaisesta aiheesta. Lisäksi tehdään ryhmätöitä ja pohditaan kulunutta vuotta.

Tavallisin ongelma mentoroinnissa on ajankäyttö. Kiire on aiheuttanut ongelmia tapaamisten järjestämisessä sekä opiskelijoiden että mentorien puolelta. Toisinaan ongelmia saattaa aiheuttaa muuttunut elämäntilanne. Ongelmatilanteissa korostetaan omatoimisuutta. Yhteyshenkilöön voi ottaa yhteyttä, mutta ensisijaisesti kannustetaan hoitamaan ongelmia itsenäisesti parin kanssa. Sokura ja Tuominen pitävät keskenään yhteyttä ja kertovat toiselle esim. jos jostain opiskelijasta tai mentorista ei ole vähään aikaan kuulunut mitään. Pieni kysely esim. sähköpostin välityksellä passiiviseen osapuoleen, on yleensä saanut asiat taas rullaamaan. Yleisneuvona Turun yliopistosta oli, että kertokaa ongelmat ääneen!

3.1.2 Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Heliassa on ollut koko ammattikorkeakoulun laajuista mentoritoimintaa vuodesta 2007 lähtien, jolloin Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu ja Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Ennen ammattikorkeakoulujen yhdistymistä mentoritoimintaa oli jo ollut Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulussa (Helia). Benchmarkkaus-tapaaminen sovittiin alumnikoordinaattori Teemu Hentusen kanssa.

Haaga-Heliassa alumnitoiminta on vireää. Haaga-Helian alumnirekisterissä on noin 9000 alumnin sähköpostiosoitteet. Valmistuneet opiskelijat siirretään suoraan alumnirekisteriin. Mikäli alumni ei halua jatkossa postia oppilaitokselta, hän voi kieltäytyä siitä. Osoitetietokanta päivitetään noin kerran vuodessa. Alumnikoordinaattorin työstä vain noin 3 % on mentorointiohjelmaan liittyvää. Alumnikoordinaattori toimii koko Haaga-Helian tasolla ja monet tapahtumista järjestetään kaikille alumneille. Vastuuta alumnitoiminnasta on osin siirretty suoraan yksiköihin/koulutusohjelmiin. Alumneja kiinnostaa oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen entisten opiskelukavereiden ja myös uusien tuttavuuksien kanssa. Alumneille lähetetään sähköinen uutiskirje kerran kuukaudessa ja kaksi kertaa vuodessa lähetetään yhteistyökumppaneille suunnattu lehti. Alumnitoiminta on osa ammattikorkeakoulun viestintää, joten sillä ei ole erillistä budjettia. Haaga-Heliassa mielletään alumnien olevan erittäin tärkeä ryhmä esimerkiksi asiantuntijaluennoitsijoina. Alumnit ovat myös potentiaalinen kohderyhmä jatkokoulutusten suhteen. Alumneille järjestetään mm. jatkokoulutusinfoja, koulutuksia, alumnigaaloja yms. tilaisuuksia, joista osa on avoimia myös muille yhteistyökumppaneille ja opiskelijoille. Kaikki tilaisuudet järjestetään pääsääntöisesti iltaisin. Hentunen totesikin, että mikäli he järjestävät sellaisen koulutuksen, mihin haluavat vain pienen osallistujaryhmän, he järjestävät sen päivällä. Alumneille järjestettävät tapahtumat/koulutukset ovat maksuttomia.

Keskimäärin Haaga-Helian mentorointiohjelmassa on noin 30 mentoriparia. Ryhmiä on kaksi, joista toinen on suomen- ja toinen englanninkielinen. Molemmilla ryhmillä on oma vastuupettajansa. Mentorointiohjelman vaatimat resurssit huomioidaan vastuupettajien työaikasuunnitelmassa. Vuonna 2013 pareja oli 25, joista puolet oli englanninkielisiä. Prosentuaalisesti ulkomaisten opiskelijoiden osuus mentoripareista on huomattava opiskelijamääriin suhteutettuna. Englanninkielisen ohjelman mentorit ovat pääsääntöisesti suomalaisia, jotka toimivat kansainvälistä toimintaa harjoittavissa yrityksissä.

Haaga-Heliassa haku ohjelmaan käynnistyy toukokuussa. Ensisijainen kohderyhmä on 3. vuosikurssi eli seuraavana lukuvuonna valmistuvat opiskelijat. Mentorointiohjelmaan hakevalla opiskelijalla tulisi olla vähintään 120 opintopistettä. Käytännössä lähes tulkoon kaikki hakeneet opiskelijat pääsevät mukaan ohjelmaan. Opiskelijat saavat ohjelmaan osallistumisesta 3 opintopistettä palautettuaan oppimispäiväkirjan. Haaga-Heliassa mentorointiohjelmaan osallistuvat ovat useimmiten naisia, koska opiskelijoista on suurempi osa naisia. Hentusen mukaan miehet lähtevät kuitenkin jonkin verran helpommin mentoreiksi.

Haaga-Helian mentorointiohjelma koostuu kolmesta yhteisestä tapaamisesta. Kaikki ryhmätapaamiset järjestetään iltaisin klo 17.40–20.30. Ensimmäinen yhteistapaaminen pidetään syyskuun loppupuolella ja tapaamisen painotus on tutustumisessa. Mentorit ja opiskelijat koulutetaan yhdessä. Englanninkieliset koulutukset pidetään

erikseen. Mentoriparit esittelevät toisensa koko ryhmälle ja tekevät mentorointisopimuksen. Hentusen mukaan sopimus sitouttaa pareja ohjelmaan ja vahvistaa toiminnan luottamuksellisuutta. Tilaisuudessa kerrataan roolit ja annetaan vinkkejä siitä, mitä mentorointiohjelmassa olisi hyvä tehdä. Parit kuitenkin tekevät ratkaisunsa itsenäisesti, omiin tavoitteisiinsa sopiviksi. Oppilaitos ei osallistu aktiivisesti parien tapaamisiin eikä tapaamisten sisältöihin. Apua voi tarvittaessa kysyä vastuuopettajilta. Liiketalouden koulutusohjelma on Haaga-Heliassa aktiivisin osallistumaan mentorointiohjelmaan.

Toisen yhteistapaamisen aiheena on diskurssianalyysi. Haaga-Heliassa on käytössä DISC-analyysi ja vastuuopettajia on koulutettu siihen liittyen. Analyysi auttaa mm. tunnistamaan omaa ja toisten tapaa olla vuorovaikutuksessa sekä omia vahvuuksia ja kehityskohteita.

Viimeinen ryhmätapaaminen on mentorointiohjelman päätös- ja palautetilaisuus. Tilaisuudessa on yleensä vieraileva puhuja kertomassa ajankohtaisesta ammatilliseen kehittymiseen liittyvästä aiheesta. Päätöstilaisuudessa mentoreille annetaan todistukset.

Haaga-Heliassa mentorien hakua ei koettu haastavaksi. Aktiivisen alumnitoiminnan ansiosta mentorointiohjelmasta tiedottaminen on vaivatonta ja ilmoittautumisia tulee niiden perusteella hyvin. Mentoreita haetaan jo ennen opiskelijavalintojen tekoa, minkä vuoksi kaikki ilmoittautuneet mentorit eivät saa mentoroitavaa. Vuonna 2013 ilmoittautuneista mentoreista vain puolet sai ohjattavan opiskelijan. Suurin osa mentoreista on uusia, mutta ohjelmassa on usein mukana sellaisia, jotka ovat aiemmin olleet mentoroitavina. Haaga-Heliassa haetaan ensisijaisesti mentoreita, jotka ovat olleet jo vähintään kolme vuotta työelämässä. Tärkein kriteeri on kuitenkin mentorin toimiala, ei koulutus tai työuran pituus. Hentusen mielestä nuorilla, hiljattain valmistuneilla mentoreilla on paremmin muistissa, miltä työelämään siirtyminen tuntui. Toisaalta kokeneilla mentoreilla, joilla työkokemusta on paljon, on enemmän annettavaa sellaiselle opiskelijalle, joka vielä etsii oikeaa suuntaa. Mentoreille arvokkainta antia ohjelmaan osallistumisessa on oman tietotaidon kirkastaminen. Hentusen kokemusten mukaan alumnit auttavat mielellään vanhaa opinahjoaan. Mentoreista suurin osa on Haaga-Helian alumneja, mutta jos muutoksia tulee viime hetkellä, myös muita mentoreita käytetään.

Haaga-Heliassa haasteena on opiskelijoiden saaminen mukaan ohjelmaan. Hentunen epäili, että osasy on pääkaupunkiseudun korkeissa asumiskustannuksissa, jotka pakottavat opiskelijat tekemään iltatöitä opintojen rahoittamiseksi. Aikaa muuhun toimintaan ei jää. Ongelmana on myös se, että joka vuosi useampi pari jättää ohjelman kesken. Syyksi Hentunen epäili henkilökemioita, mutta asiasta ei ollut tarkempaa tietoa. Hentusen arvio oli että 9/10 parista suorittaa ohjelman loppuun saakka.

Resurssit mentorointiohjelmaan on pienet, joten esim. mentoriparien luomiseen ei käytetä paljon aikaa. Tämä vaikuttanee osaltaan keskeyttämisiin. Haaga-Heliassa on myös kokeiltu Trusted Mentor -ohjelmaa, jossa kokeiltiin ryhmämentorointia alemmille vuosikursseille. Kokeilu päättyi vähäisen opiskelijakiinnostuksen vuoksi.

4 SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN MENTOROINTIOHJELMAN RAKENNE

4.1 Mentorointiohjelman vaiheet

Ennen benchmarkkauskäyntejä laadittiin alustava ohjelmarunko (taulukko 1) Seinäjoen ammattikorkeakoulun tulevasta mentorointiohjelmasta. Rungossa oli mietitty alustavasti ohjelman kulkua, eri vaiheisiin kuuluvia toimenpiteitä ja huomioitavia asioita. Alustavan aikataulun mukaan oli tarkoitus käynnistää ohjelma syksyn 2013 aikana.

Ohjelmarunkoa esiteltiin benchmarkkausten yhteydessä Turun yliopiston ja Haaga-Helian mentoroinnin asiantuntijoille, joilta pyydettiin kommentteja ja parannusehdotuksia runkoon.

TAULUKKO 1. Alkuvaiheen ohjelmarunko

Mentorien ja opiskelijoiden valinta	Mentorien tapaaminen	Opiskelijoiden ja mentorien yhdistäminen	Aloitusvaihe: Opiskelijoiden ja mentorien yhteistapaaminen	Toimintavaihe: Opiskelijoiden ja mentoreiden omat tapaamiset	Lopetusvaihe: Opiskelijoiden ja mentorien yhteistapaaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Hakuvaihe • Lomakkeet 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoroinnista yleensä • Mitä on odotettavissa • Tavoitteet • Aikataulut • Yhteydenpito 	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijoiden kyselylomake -> tämän jälkeen tarkempi SWOT-kysely -> • tavoitteet ja tarpeet -> sopiva mentori • Mentoreille kyselylomake 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelisäännöt • Tavoitteet • Yhteydenpito • Aikataulu 	<ul style="list-style-type: none"> • Paritapaamiset • Keskustelut • Yhteydenpito esim. sosiaalisen median kautta 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuoden tulosten kokoaminen • Edut, hyödyt, haitat • Palaute

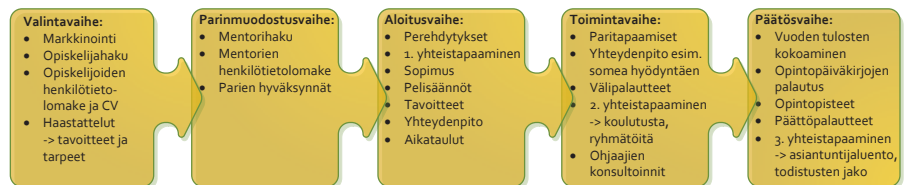
Benchmarkkauskäyntien ja ohjelmarungosta saatujen kommenttien avulla käytännön toteutus konkretisoitui selkeämmäksi. Turun yliopiston mallissa haettiin ensin mentoroitavat opiskelijat, jonka jälkeen mentorit soviteltiin suoraan ohjelmaan hakeutuneiden opiskelijoiden tarpeisiin. Turussa keskityttiin erityisesti parien muodostamiseen, koska sitä pidettiin tärkeänä. (Tätä ajattelumallia tukee myös Anna Abramovan (2007, 75) pro gradu -tutkimuksen tulokset.) Turun yliopistossa henkilökunta ei kontrolloinut mentoriparien toimintaa lainkaan, vaan parit laativat itse pelisääntönsä hyödyntäen mentorointioppaan suosituksia. Mentorointiin ei kuulunut myöskään raportointia eikä opintopisteitä. Turun ohjelma myötäili kalenterivuotta ja jatkui kesän yli.

Haaga-Heliassa opiskelijoiden oli mahdollista hakea ohjelmaan, mikäli heillä oli vähintään 120 opintopistettä koossa. Haaga-Heliassa haasteena oli saada opiskelijat lähtemään mukaan ohjelmaan, kun taas mentoreita löytyi joustavasti aktiivisen alumnitoiminnan ansiosta. Opiskelijat saivat osallistumisesta 3 opintopistettä palautettuaan opintopäiväkirjansa vastuupettajalle. Haaga-Helian mentorointiohjelma myötäili lukuvuotta, se alkoi syksyllä ja päättyi keväällä. Opiskelijahaku käynnistyi toukokuulla. Molemmissa benchmarkkauskohteissa mentorointiohjelmaan kuului kolme yhteistapaamista.

Benchmarkkauskäyntien pohjalta tarkennettiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun ohjelmarunkoa ja tehtiin siitä SeAMKille sopiva malli (kuvio 1). Mentorointiohjelma jaettiin viiteen vaiheeseen:

1. **Valintavaihe** käynnistyy markkinoinnilla valitulle kohderyhmälle ja jatkuu opiskelijahaastatteluilla.
2. **Mentoriparien muodostusvaiheessa** haetaan mentoreita opiskelijoiden toiveiden mukaan. Parit antavat hyväksynnän valinnoille.
3. **Aloitussvaiheessa** perehdytetään sekä mentoreita että opiskelijoita.
4. **Toimintavaiheeseen** kuuluu paritapaamisten lisäksi välipalautteiden anto.
5. **Lopetusvaiheessa** kerätään vuoden tulokset yhteen ja jaetaan todistukset sekä opintopisteet.

Alumnista mentoriksi -hankkeen piti alkuperäisen suunnitelman mukaan päättyä kesäkuussa 2014. Ohjelman aikataulu laadittiin sellaiseksi, että pilotti ehdittäisiin viedä hankkeen aikana läpi. Haaga-Helian mallin mukaisesti opiskelijahaku tapahtuisi keväällä ja ohjelman käynnistäminen syksyllä. Mentorointiohjelmaan otettiin mukaan kolme yhteistapaamista antamaan mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja ideoiden vaihtamiseen. Tapaamiset suunniteltiin benchmarkkauskokemusten pohjalta ohjelman alkuun, puoliväliin ja loppuun.



KUVIO 1. Mentorointiohjelman runko

4.1.1 Valintavaihe

SeAMKin mentorointiohjelma alkaa valintavaiheella. Ohjelmaa markkinoidaan henkilökunnalle, opiskelijoille ja SeAMKin alumneille. Alumneille suunnatusta markkinoinnista kerrotaan enemmän kappaleessa 4.2 Mentorointiverkoston rakentaminen. Koska ohjelma on vielä uusi SeAMKissa, markkinoinnin on syytä tapahtua ensisijaisesti opiskelijoille tuttujen henkilöiden kautta. Mentorointiohjelman käynnistymisestä kerrotaan yksiköiden koulutuspäälliköille ja opinto-ohjaajille. Lisäksi ohjelman käynnistymisestä informoidaan muuta henkilökuntaa tarpeen mukaisesti. Henkilökunnalle jaetaan esitettä, johon on kerätty lyhyesti mentorointiohjelman idea ja pääkohdat. Esitettä saa halutessaan lähettää opiskelijoille tai käyttää muuten muistin virkistämiseen. Markkinointikirjeiden ja suoramarkkinoinnin välittäjinä toimivat lähinnä yksiköiden opinto-ohjaajat, harjoittelukoordinaattorit ja koulutuspäälliköt. Markkinoinnissa hyödynnetään myös ammattikorkeakoulun inforuutuja ja ilmoitustauluja. Tiedotukseen valjastetaan myös Seinäjoen Insinööriopiskelijaliiton hallitus sekä opiskelijayhdistys SAMO, mahdollisuuksien mukaan. Uuden mentorointiohjelman käynnistymisestä ilmoitetaan myös Alumnista mentoriksi -hankkeen verkkosivuilla sekä SeAMKin intrassa ja Facebookissa.

Opiskelijoille laaditaan Alumnista mentoriksi -hankkeen verkkosivuille ilmoittautumislomake (liite 2). Ilmoittautumislomakkeessa kerätään paitsi yhteystiedot, myös tietoa mielenkiinnon kohteista ja toiveista mentorointiohjelman suhteen. Opiskelijoita pyydetään nimeämään kolme heitä kiinnostavaa työtehtävää tai toimialaa. Opiskelijat joutuvat myös perustelemaan osallistumiseensa vaikuttavia seikkoja. Näin halutaan selvittää opiskelijoiden motiivia osallistua ohjelmaan. Opiskelijat saavat myös kertoa toiveitaan tulevan mentorinsa suhteen.

Lomakkeessa kysytään myös opiskelijan mahdollisuuttaan matkustaa omalla kustannuksella mentorointitapaamisiin. Lisäksi kysytään maantieteellistä aluetta, jolta opiskelija toivoo mentorinsa tulevan.

Abramova (2007, 75) ja Angervuo ym. (2012, 4) ovat todenneet, että mentoriparien valinnassa on tärkeää kiinnittää huomiota yhteensopivuuteen. Mentorointiohjelmassa hakijat haastatellaan ennen valintaa. Haastatteluja tehdään sitä mukaa, kun opiskelijat ilmoittautuvat ohjelmaan. Periaatteessa ohjelmaan pääsevät mukaan kaikki halukkaat. Mahdollinen pitkä vaihto-opintojakso tai vähäinen opintopistemäärä estävät kuitenkin ohjelmaan osallistumisen kyseisenä vuonna. Haastattelujen tarkoituksena on tutustua opiskelijaan, tarkentaa opiskelijan toiveita mentorin suhteen sekä kuulla lisää opiskelijan tulevaisuuden suunnitelmista ja opiskelumotivaatiosta. Yleisimpiä haastattelukysymyksiä ovat tarkennukset opiskelijaa kiinnostavaan alaan. Opiskelijoita pyydetään myös nimeämään heitä kiinnostavia yrityksiä tai työpaikkoja. Koska ohjelmaan haetaan ensisijaisesti opintojensa loppuvaiheessa olevia opiskelijoita, heitä pyydetään myös kertomaan mahdollisista harjoittelupaikoistaan ja opinnäytetyön aiheista.

Lisäksi heiltä kysytään tarkemmin, millä maantieteellisellä alueella he liikkuvat säännöllisesti. Kotipaikkakunnan ollessa kauempana potentiaalinen mentori voi tällöin olla samalta suunnalta tai mahdollisesti matkan varrelta. Näin kummallekaan osapuolelle ei aiheutuisi ylimääräisiä matkakustannuksia.

Haastattelut ovat tärkeä apuväline mentoriparin etsinnässä. Haastattelija pystyy tarkentamaan henkilötietolomakkeessa annettuja tietoja ja pääsee tutustumaan opiskelijan persoonallisuuteen. Tärkeä osa haastattelua on selvittää opiskelijan tavoitteet ohjelman suhteen. Opiskelijoita pyydetään myös toimittamaan CV lähetettäväksi edelleen potentiaaliselle mentorille.

4.1.2 Mentoriparien muodostusvaihe

Valintavaihe ja parinmuodostusvaihe menevät osittain limittäin, koska opiskelijat haastatellaan heti ilmoittautumisen jälkeen. Haastattelun jälkeen mentorihaku käynnistyy välittömästi. Alkuperäinen ajatus oli markkinoida ohjelmaa mentoreille samaan aikaan kuin opiskelijoillekin. Osittain ajatus toteutuikin keväällä 2013 alumneille lähetetyn esitteen ja SeAMKissa järjestetyn alumnitilaisuuden myötä. Pilotin käytännön toteutuksen yhteydessä todettiin kuitenkin, että mentoreita ei kannata hakea etukäteen. Koska pyrkimyksenä on löytää opiskelijoille heidän toiveidensa mukaiset mentorit, on käytännöllisempää hakea mentoreita vasta sitten, kun tiedetään millaisia mentoreita tarvitaan. Mentorihaussa hyödynnetään SeAMKin henkilökunnan tietämystä eri aloilta valmistuneista opiskelijoista ja näiden työnantajista. Varsinaista markkinointikampanjaa alumneille ei tämän takia koeta tarpeelliseksi. Mentoriverkoston rakentamisesta on kerrottu tarkemmin kappaleessa 4.2.

Kaikkia mentoreita pyydetään täyttämään ilmoittautumislomake Alumnista mentoriksi-hankkeen verkkosivuilla. Mentoreiden lomakkeessa pyydetään kertomaan työkokemuksesta sekä omasta osaamisalueesta. Ilmoittautumislomakkeessa on myös vapaa-kenttä, jossa mentorit voivat kertoa lisätietoja itsestään opiskelijalle. Mentorit saavat myös esittää toiveitaan ohjelman, koulutusten ja opiskelijaparin suhteen. Koska ohjelmaan osallistuu myös kansainvälisen liiketoiminnan IB-opiskelijoita, mentoreilta kysytään lisäksi valmiutta mentoroida ulkomaista opiskelijaa.

Ilmoittautumislomakkeen täyttö on tärkeää, vaikka mentoreiden hankinta tapahtuu-kin pääsääntöisesti henkilökohtaisella yhteydenotolla ja suosittelijana on yleensä joku SeAMKin henkilökunnasta. Kun mentoriin otetaan yhteyttä, on soittajalla usein jo joku mentoroitava opiskelija mielessä. Toisinaan voidaan kuitenkin lomakkeen tietojen pohjalta ehdottaa sopivampaa opiskelijaa mentorin pariin. Yhteiset mielenkiinnonkohteet edistävät positiivista mentorointisuhdetta (Abramova, 2007, 74). Mentorin täyttämällä lomakkeella on myös helppo siirtää mentorin tiedot opiskelijalle, samalla hänen tietonsa jäävät osaksi mentoriverkostoa.

Turun yliopiston tapa panostaa parienmuodostukseen halutaan tuoda myös SeAMKiin. Mentorointiparien muodostamiseen käytetään aikaa ja pyritään valitsemaan tavoitteiltaan ja mielenkiinnonkohteiltaan mahdollisimman hyvin yhteen sopivat parit. Ohjelman vastuuhenkilöt valitsevat aluksi haastattelujen ja ilmoittautumislomakkeista saatujen tietojen perusteella mielestään sopivat parit. Seuraavaksi molemmille osapuolille lähetään toistensa henkilötietolomakkeet tutustuttavaksi. Sekä mentorille että mentoroitavalle annetaan näin mahdollisuus vaikuttaa oman parinsa valintaan. Mentorointisuhteessa luottamus on tärkeää. Mikäli taustalta sattuisi löytymään jotain, mikä saattaa estää tämän luottamuksen syntymisen, osapuolille etsitään siinä tapauksessa uudet parit. Pari muodostetaan lopullisesti vasta, kun molemmat osapuolet ovat antaneet hyväksyntänsä.

4.1.3 Aloitusvaihe

Aloitusvaiheessa tärkeintä on parien perehdyttäminen ohjelmaan. Turun yliopisto järjestää erilliset perehdytystilaisuudet opiskelijoille ja mentoreille (Sokura & Tuominen, 2013). Haaga-Heliassa perehdyttäminen tapahtuu pareille yhtä aikaa (Hentunen, 2013). SeAMKissa päätettiin hoitaa perehdyttäminen erikseen, koska mentorien ja opiskelijoiden tarpeet ohjelman suhteen ovat kuitenkin hieman erilaiset. SeAMKin mentorointiohjelmassa perehdyttämiset tapahtuvat eri iltoina. Opiskelijat perehdytetään ensin. Kummankin aloitustilaisuuden alussa on esittäytymiset ja samalla jokainen kertoo omista tavoitteista ohjelman suhteen. Kaikille ohjelmaan osallistuville jaetaan mentorointioppaat. Sekä mentorien että mentoroitavien opiskelijoiden tilaisuus kestää kolme tuntia. Iltojen aikana kerrotaan mentoroinnista ja käydään läpi mentorointiopasta. Opiskelijoiden kanssa käydään lisäksi läpi opintopäiväkirjan täyttämiseen liittyviä asioita ja SWOT-analyysi. Myös mentorit saavat SWOT-pohjan käyttöönsä. Tilaisuuksissa painotetaan mentorointisuhteen luottamuksellisuutta. Mentoreille kerrotaan uusimpia kuulumisia Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Heille myös kerrotaan, missä vaiheessa ohjelmaan hakeutuneet opiskelijat ovat opintojensa suhteen. Tilaisuuden tarkoitus on sparrata mentoreita mentorointiprosessin suhteen ja valaa heihin uskoa siihen, että heillä oikeasti on paljon annettavaa mentoroitaville opiskelijoille. Perehdytystilaisuuksissa painotetaan vuorovaikutuksen tärkeyttä, koska parit huolehtivat itsenäisesti mentoroinnin etenemisestä. Tilaisuuksissa on lyhyet esitykset vuorovaikutuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tarvittaessa ohjaajat ovat molempien osapuolien käytettävissä.

Parien ensimmäinen tapaaminen järjestetään mentorien aloitustilaisuuden loppuksi. Opiskelijat saapuvat mentorien tilaisuuden loppupuolella, jolloin tehdään kaikkien yhteinen esittäytymiskierros. Tämän jälkeen parit siirtyvät luentosalin ulkopuolelle tutustumaan toisiinsa lähemmin kahvikupin ääressä. Parien ensimmäisellä tapaamisella pääpaino on tutustumisessa ja mentorointisopimuksen tekemisessä. Ohjaajat

ovat tilaisuudessa paikalla ja auttavat pareja tarvittaessa. Ensimmäisen tapaamisen tunnelma pyritään pitämään iloisena ja helppona, jotta parit saavat mahdollisimman hyvän alun tuleviin tapaamisiinsa.

4.1.4 Mentorointiopas

Mentoripareille suunnattu mentorointiopas tehtiin hyödyntäen mallina Turun yliopiston mentorointiopasta. Oppaaseen koottiin yleistietoa ohjelman kulusta, vinkkejä mentorien ja opiskelijoiden tapaamisiin sekä tietoa mentoroinnin periaatteista. Mentorointiopas on sama sekä mentoreille että mentoroitaville ja siinä annetaan ohjeistusta molemmille osapuolille. Mentoreille painotetaan sitä, ettei heiltä odoteta valmiita vastauksia. On tärkeää saada nuori ajattelemaan itsenäisesti. Mentorointi ei ole hoitamista eikä paapomista, vaan keskustelua tasavertaisesti kahden ihmisen välillä.

Oppaassa on tiivistettynä hyvän mentorin ominaisuudet:

- halukas jakamaan aikaansa opiskelijalle
- työssään osaava ja kokenut
- henkilönä avarakatseinen
- ihminen joka haluaa jakaa omaa kokemustaan
- valmis kohtaamaan uusia näkökulmia ja kehittymään
- henkilö, joka uskaltaa antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan
- ammattilainen, jonka työelämäkokemus vastaa mentoroitavan esittämiä kehittämistavoitteita ja tarpeita

Opiskelijoille painotetaan odotusten realismia. Mentoroinnissa käsitellään työelämään siirtymistä, ei henkilökohtaisen elämän ristiriitoja. Opiskelijoita muistutetaan siitä, että myös mentorilla voi olla omia tavoitteita ohjelman suhteen. Opiskelijan aktiivisuus ja uteliaisuus omaa alaa kohtaan sekä sovitusta kiinni pitäminen on tärkeää. Mentorit tekevät työtä heidän hyväkseen vapaaehtoisesti.

Hyvän mentoroitavan ominaisuuksia ovat:

- tavoitteellinen ja aktiivinen uuden oppimisessa
- pystyy asettamaan tavoitteita ammatilliselle kehitykselleen
- uskaltaa luoda uusia kontakteja/työelämäverkostoja ja hyödyntää niitä
- on utelias oman alansa eri osa-alueista
- haluaa avoimesti keskustella omasta kehittämisestään
- osaa kuunnella ja arvostaa mentorin kokemuksia
- ymmärtää, että mentoroinnissa on kyse oman ajattelun kehittämisestä, mentorin ei ole tarkoitus ratkaista asioita opiskelijan puolesta

Mentorointioppaaseen kerättiin asioita, joista parien tulisi ensimmäisten tapaamisensa aikana sopia. Kukin pari laatii kuitenkin omat, heille sopivat pelisäännöt annettujen vinkkien pohjalta. Vaikka mentorointiohjelman tapaamisten sisältö ja keskusteluteemat ovat vapaita, on tapaamismäärään annettu ohjeistusta. Tapaamisia tulisi olla noin kerran kuukaudessa keskimäärin 1,5 tuntia kerrallaan. Tapaamispaikan ja yhteydenpitotavan parit valitsevat itsenäisesti. Oppaassa painotetaan luottamuksellisuutta ja etukäteen valmistautumista. Mentorointioppaassa annetaan myös konkreettisia keskusteluaiheita tapaamisiin.

4.1.5 SWOT-työkalu

Alumnista mentoriksi rinnakkaishankkeen työvoimapoliittisessa täydennyskoulutuksessa hyödynnettiin SWOT-analyysiä (kuvio 2) uraohjauksen apuvälineenä. Työkalu perustuu amerikkalaiseen malliin, jota Pia-Mari Riihilahti on muokannut ja työstänyt. Työkalu ohjaa opiskelijaa pohtimaan omaa osaamistaan ja mielenkiinnon kohteitaan. Täydennyskoulutuksissa SWOT on osoittautunut toimivaksi työkaluksi, joka ohjaa opiskelijaa ja helpottaa ohjaajien työtä. SWOT haluttiin tarjota uraohjauksen työkaluksi myös mentorointiohjelmaan osallistuville. Alkuperäisenä ajatuksena oli käyttää SWOT-työkalua mentoriparin muodostusvaiheessa. Siihen tarkoitukseen työkalu on kuitenkin liian raskas, joten se siirrettiin osaksi opiskelijoiden perehdytystä. Myös mentorit saavat SWOT-työkalun käyttöönsä.

Turun yliopiston mentorointioppaassa on myös SWOT-pohja parien käyttöön. Haaga-Helia käyttää DISC-analyysejä omien vahvuuksien ja heikkouksien kartoitukseen.

<p style="text-align: center;">Vahvuudet - Strengths</p> <p><i>Henkilökohtaiset positiiviset tekijät, joita voi hyödyntää omina vahvuuksina</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Työkokemus 2) Koulutus 3) Oman alan asiantuntijuus 4) Henkilökohtaiset ominaisuudet 5) Verkostot 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet - Weaknesses</p> <p><i>Henkilökohtaiset negatiiviset tekijät, jotka ovat tiedossasi ja kehittämisen kohteena</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Työkokemuksen puute 2) Ammatillisten taitojen puute 3) Epäselvät tavoitteet 4) Heikko työnhakutaito 5) Negatiiviset henkilökohtaiset ominaisuudet
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet - Opportunities</p> <p><i>Ulkoiset positiiviset tekijät, joihin ei voida suoraan vaikuttaa, mutta joita voidaan silti hyödyntää</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Oman alan positiiviset suuntauksiset, jotka edistävät työpaikkojen syntyä 2) Alalla tarvitaan erityisosaamista 3) Alan uudet virtaukset 	<p style="text-align: center;">Uhat - Threats</p> <p><i>Ulkoiset negatiiviset tekijät, joihin ei voida vaikuttaa, mutta joiden vaikutusta voidaan yrittää rajoittaa</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Oman alan negatiiviset suuntauksiset, jotka vähentävät työpaikkoja. 2) Suuri kilpailu työpaikoista 3) Ovatko alan vaatimukset muuttumassa

KUVIO 2. SeAMKin käyttämä SWOT-analyysi uraohjauksessa

SeAMKin mentorointiohjelman SWOT-analyysin ja siihen sisältyvien apukysymysten avulla tekijä pohtii monipuolisesti omaa osaamistaan ja siihen liittyviä kehityskohteita. Tavoitteena on, että opiskelija osaisi nostaa esiin paitsi omaan alaansa liittyviä positiivisia ominaisuuksia, myös henkilökohtaiseen osaamiseensa ja erityistaitoihinsa liittyvää osaamista. Näitä voi olla esimerkiksi hyvät tiimityötaidot, hyvä työetiikka, paineensietokyky tai vaikka harrastuksista esiin nouseva erityisosaaminen. Omien taitojen tunnistamisen myötä myös mahdollisuudet työelämässä kasvavat. Heikkouksissa haetaan niitä asioita, joihin opiskelija pystyy itse vaikuttamaan esimerkiksi opiskelun kautta. Heikkouksien tunnistamisen myötä kasvaa mahdollisuus vaikuttaa niihin.

4.1.6 Mentorintisopimus ja opintopäiväkirja

Haaga-Helien mallin mukaisesti (Hentunen, 2013) SeAMKin mentorointiohjelman päätettiin sisällyttää pariin välille tehtävä mentorintisopimus (liite 1). Sopimus tekee asiasta virallisemmän ja auttaa siten molempia osapuolia suhtautumaan asiaan suuremmalla vakavuudella. Osapuolet kirjaavat sopimukseen alustavat tavoitteensa ja pelisääntönsä. Pareja kehoitetaan kirjaamaan sopimukseen myös keskustelujen luotamuksellisuus. Haaga-Helien mallin mukaisesti päätettiin opiskelijoille antaa opinto-

pisteitä ohjelmaan osallistumisesta. Ohjelman ensimmäiseen pilottiin osallistuneiden yksiköiden johtajien kanssa sovittiin, että ohjelmaan osallistuvat opiskelijat saavat kaksi opintopistettä opintopäiväkirjaa vastaan. Opintopäiväkirjan mallipohja on hyvin pelkistetty. Siihen kirjataan tapaamispaikka ja -aika sekä tapaamisen aihe. Opiskelija kirjaa opintopäiväkirjaan myös mistä asioista on keskusteltu ja millaisia ajatuksia tai ideoita keskustelu on herättänyt. Tarkoituksena on, että opiskelija ei pelkästään kirjaisi faktoja, vaan myös tapaamisten herättämiä ajatuksia. Sitä kautta hän pystyy seuraamaan omaa kehitystään mentorointiprosessin aikana. Opintopäiväkirja palautetaan ohjelman lopussa ja opiskelija saa sitä vastaan opintopisteet.

4.1.7 Toimintavaihe

Toimintavaihe on vaiheista pisin ja kestää lähes koko ohjelman ajan, edellisen vuoden lokakuusta seuraavan vuoden huhtikuuhun. Tänä aikana parit tapaavat toisiaan säännöllisesti noin kerran kuukaudessa. Tapaamispaikan parit voivat sopia yhdessä sellaiseksi, että se sopii molemmille ja antaa luontevan ympäristön keskusteluille. Halutessaan parit voivat käyttää myös koulun tiloja. Tapaamiset on hyvä järjestää rennossa ja rauhallisessa paikassa. Puhelimet kannattaa pitää suljettuna ja keskittyä pelkästään tapaamiseen. Vinkkejä erilaisiin tapaamispaikkoihin annetaan myös mentorointioppaassa. Esimerkiksi vierailut SeAMKissa ja mentorin työpaikalla voivat avata uusia keskustelunaiheita. Mikäli parilta löytyy yhteinen harrastus esimerkiksi ulkoilusta, kuulumisia voi vaihtaa raittiissa ulkoilmassa kävelylenkin ohessa.

Tapaamisiin neuvotaan valmistautumaan ennakkoon sopimalla tulevan tapaamisen aihe jo etukäteen ainakin otsikkotasolla. Näin molemmat osapuolet voivat valmistautua tapaamiseen. Mentorointi ei tapahdu itsestään, vaan se vaatii molemmilta osapuolilta työtä ja sitoutumista.

Mentoriparien tapaamisaiheet käsittelevät ennen kaikkea työelämään siirtymistä ja siellä tarvittavia taitoja. Henkilökohtaisen elämän kriisejä mentoroinnilla ei ole tarkoitus ratkaista. Mentoriparin tapaamisten aihepiirin on tarkoitus palvella juuri kyseisen parin kiinnostuksen kohteita ja tavoitteita mentorointiohjelmassa. Paritapaamisissa kädyt keskustelut pidetään luottamuksellisina.

Mentorointioppaaseen on koottu vinkkejä keskustelujen aiheiksi:

- opintojen ja opinnäytetyön eteneminen, kiinnostuksen aiheet opinnoissa ja mikä on vähemmän mielekästä. Mitä taitoja tulisi kehittää?
 - millaisiin työtehtäviin oman alan opinnot antavat mahdollisuuden hakeutua
 - verkostoituminen
 - työnhaku, hakemus ja CV
 - työelämän pelisäännöt: miten toimia uutena työntekijänä ja miten edistää hyvää suhdetta esimieheen sekä työkavereihin
-

- työssä jaksaminen
- vapaa-ajan ja perheen yhdistäminen työhön/opintoihin
- jatko-opinnot

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa käytössä olevaan verkkoalustaan, Moodleen luodaan alusta mentorointiohjelmalle. Alustan kautta jaetaan koulutusten luentomateriaalit ja muita kiinnostavia linkkejä ohjelmaan osallistuville. Moodleen on myös luotu keskustelualusta, jota on mahdollista käyttää yleiseen mentorointiohjelmaa koskevaan keskusteluun. Alustaa voi myös hyödyntää verkostoitumiseen muiden ohjelmaan osallistuvien kanssa. Moodle on myös yksi mahdollinen työkalu yhteydenpitoon parien välillä. Parit päättävät kuitenkin itse, kuinka usein ja miten yhteyttä pitävät.

Toimintavaiheen puolivälissä järjestetään yhteistapaaminen, johon toivotaan kaikkien mentoriparien osallistumista. Tilaisuuden osana järjestetään koulutuksellinen luento, joka on aiheeltaan työelämään ja monialaisuuteen sopiva. Tapaamisessa käsitellään myös vuodenvaihteen jälkeen lähetetyn palautekyselyn vastauksia ja tehdään ryhmätöitä. Opiskelijoille ja mentoreille lähetetään erilliset palautekyselyt. Kysymykset ovat osittain samoja: mikä innosti lähtemään mukaan ohjelmaan, mitä olisi kaivattu lisää perehdytykseen, millaista tukea ohjaajilta kaivataan, millaisia toiveita osallistujilla on ohjelman loppuajalle ja onko heillä mahdollisia kehitysehdotuksia ohjelman suhteen. Molemmilta kysytään myös, millaisia haasteita on tullut vastaan, mitä uusia ideoita he ovat mahdollisesti saaneet ja miten tyytyväisiä he ovat parinsa valintaan. Mentoreilta kysytään heidän aikaisempaa kokemustaan mentoroinnista, pystyvätkö he hyödyntämään mentoroinnin tuomaa kokemusta työpaikoillaan sekä miten sopivia yhteistapaamisten ajankohdat olivat heille. Opiskelijoilta kysytään, montako kertaa he ovat tavanneet mentorinsa ja voisivatko he suositella ohjelmaan osallistumista muille opiskelijoille. Puolivälin palautekyselyn kautta halutaan saada esille mahdollisia kehityskohteita, joihin voidaan vielä vaikuttaa ennen ohjelman päättymistä. Lisäksi halutaan kerätä mentoreiden ja mentoroitavien omakohtaisia kokemuksia mentorointiohjelmasta oman kehittymisen näkökulmasta. Palautekyselylomakkeiden kysymykset löytyvät liitteistä 4 ja 5.

Mentorointiohjelma perustuu pitkälti parien keskinäisiin tapaamisiin. Parit sopivat omat pelisääntönsä ja etenevät niiden mukaisesti. Ohjaajien resursseja tarvitaan eniten parinmuodostusvaiheessa ja ohjelmaan kuuluvien tapahtumien järjestämisessä. Ohjaajat ovat kuitenkin parien käytössä koko ohjelman ajan ja konsultoivat osallistujia tarvittaessa.

4.1.8 Päättövaihe

Mentorointiohjelma päättyy keväällä huhtikuussa. Kuluneiden kuukausien tulokset ja kokemukset kootaan loppupalautekyselyn ja opintopäiväkirjojen avulla.

Loppupalautteet pyydetään jälleen erikseen sekä mentoreilta että opiskelijoilta. Palautteen kautta halutaan saada lisää kehitysehdotuksia ja tietoa siitä, miten ohjelmaan osallistuneet ovat ohjelman kokeneet. Kaikilta osallistuneilta kysytään, ovatko he olleet tyytyväisiä mentorointiohjelmaan, mikä on ollut heidän paras yhteistapaamisensa, kokevatko he kehittyneensä ohjelman aikana, millaisia haasteita on tullut vastaan, toivoisivatko he enemmän ohjaajien apua ja ovatko he käyttäneet Moodle-alustaa. Osallistujat saavat antaa suoraa palautetta ja mahdollisia kehitysehdotuksia vapaan sanan muodossa. Mentorien osalta halutaan tietää, mikä ohjelmassa on ollut parasta antia kyseiselle mentorille hänen omaan työhönsä liittyen. Loppupalautekyselyn lomakkeiden kysymykset löytyvät liitteistä 6 ja 7.

Mentorointiohjelman virallinen päätöstilaisuus järjestetään keväällä huhtikuussa, joka on myös ohjelman kolmas ja viimeinen yhteistapaaminen. Tilaisuudessa käsitellään saatuja loppupalautteita ja kootaan kulunutta lukuvuotta yhteen. Myös tässä tilaisuudessa pyritään tarjoamaan osallistujille koulutuksellinen osuus mahdollisen asiantuntijaluennon ja ryhmätöiden muodossa. Päätöstilaisuuden lopussa jaetaan mentoreille todistukset ohjelmaan osallistumisesta. Opiskelijat saavat todistukset mentorointipäiväkirjan palautusta vastaan.

4.2 Mentoriverkoston rakentaminen

Mentoriverkosta luotiin keväällä 2013 hankkimalla kaikkien SeAMKista valmistuneiden insinöörien, tradenomien ja restonomien päivitetty osoitetiedot väestörekisterikeskuksesta. Suurin osa alumnihenkilötiedoista löytyi SeAMKin sähköisestä järjestelmästä, jota täydennettiin tarvittaessa. Osoitetietoja haettiin henkilötunnuksen avulla väestörekisterikeskuksesta. Päivitettyjä osoitteita saatiin lähes 5000. Kaikille Liiketoiminnan tai Tekniikan yksiköistä valmistuneille, vähintään kolme vuotta työelämässä olleille alumneille lähetettiin tiedote käynnistyvästä mentorointiohjelmasta. Samalla alumnit kutsuttiin kesäkuun 2013 alussa järjestettyyn alumnitapaamiseen. Tilaisuuteen ilmoittautui lähes 50 alumnia.

Alumnitapaaminen järjestettiin iltatapahtumana. Ennen tilaisuutta oli mahdollisuus tutustua Liiketoiminnan uusiin tiloihin Framin F-talossa, sekä tehdä kierros Tekniikan kone- ja tuotantotekniikan laboratorioon. SeAMKin rehtori Tapio Varmola toivotti alumnit tervetulleiksi tilaisuuteen. Yrittäjyyden yliopettaja Kirsti Sorama kertoi alumneille Z-sukupolven haasteista ja kirjasto- ja tietopalveluiden yliopettaja Ari Haasio kertoi sosiaalisen median käytöstä yrityksen tiedotuksessa ja markkinoinnissa. Tekniikan ja Liiketoiminnan yksiköiden kuulumisista kertoivat yksiköiden johtajat Jorma Nevaranta ja Kari Ristimäki. Myös Alumnista mentoriksi -hanke esittäytyi alumneille.

Tilaisuudessa oli paljon mentoroinnista kiinnostuneita alumneja. Postituksen ja alumnitilaisuuden jälkeen 19 alumnia ilmoittautui halukkaaksi toimimaan mentorina. Alumnitapaamiset voisivat jatkossakin olla hyvä tilaisuus hankkia SeAMKin alumneja mentoriverkoston jäseniksi.

Alumnitapaamisen jälkeen lisää metorointiohjelmaan tarvittavia mentoreita haettiin hyödyntäen SeAMKin henkilökunnan verkostoja. Koska mentoreita haetaan opiskelijan tavoitteiden ja tarpeiden mukaan, on tärkeää, että mentoreiksi pyydetävät henkilöt ja heidän urapolkunsu tunnetaan. Erityisesti koulutuspäälliköt ja pidempään SeAMKissa olleet opettajat ovat avainasemassa mietittäessä sopivia mentoreita. Mentorin täytyy olla valmis jakamaan tietoaan opiskelijalle ja sparraamaan häntä, kun opinnot alkavat olla loppusuoralla. Pelkkä sopiva toimenkuva ei näin ollen välttämättä riitä. Sopivan alumnin löydyttyä häneen otetaan yhteyttä ohjaajien toimesta ja kerrotaan mentorointiohjelmasta. Mentoriverkosto laajenee siis paitsi ohjelmaan osallistuneiden mentoreiden kautta, myös hakuvaiheessa kontaktoitujen alumnien myötä. Potentiaalisia tulevia mentoreita ovat lisäksi ne opiskelijat, jotka ovat osallistuneet ohjelmaan opiskeluaikanaan.

Pilottikierroksilla mentoriverkoston laajentaminen vaati runsaasti ohjaajien resursseja. Erityisesti uusien koulutusohjelmien mukaan ottaminen mentorointiohjelmaan vaati perehtymistä koulutusten sisältöihin. Sen lisäksi täytyi luoda kontakteja eri koulutusohjelmien opettajiin sopivien mentoreiden löytämiseksi. Sitä mukaa kun verkostot kasvavat ja SeAMKin sisäiset kanavat tulevat tutuksi, sen helpommaksi mentori-haku todennäköisesti muuttuu. Laaja mentoriverkosto keventää jatkossa ohjaajien työmäärää.

Taulukkoon 2 on koottu mentorointiohjelman pilotteihin osallistuneiden mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma.

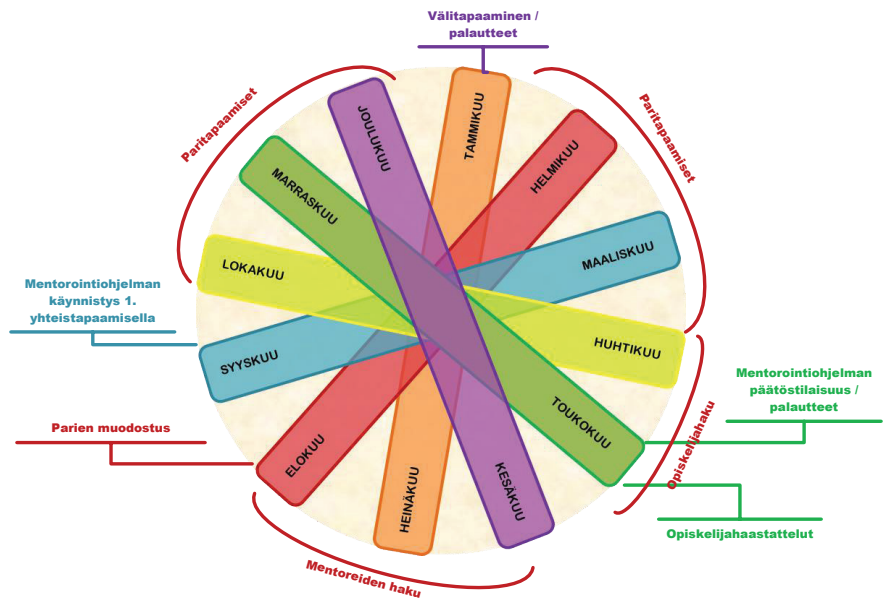
TAULUKKO 2. Pilotteihin osallistuneiden mentorien koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma.

Mentorien koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	yht.
Agrologi (AMK)	2	0	2
Auto- ja työkoneteknikko	1	0	1
Degree Programme in International Business Management, MBA	1	0	1
Diplomi-insinööri tuotantotekniikka	3	1	4
Filosofian maisteri	1	0	1
Geronomi (AMK)	0	1	1
Insinööri (AMK), Auto- ja kuljetustekniikka	5	0	5
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka	1	2	3
Insinööri (AMK), Konetekniikka	1	0	1
Insinööri (AMK), Mekatroniikka	5	0	5
Insinööri (AMK), Rakennustekniikka	7	0	7
Insinööri (AMK), Tietotekniikka	4	1	5
Insinööri (YAMK) Teknologiaosaamisen johtaja	2	0	2
Kauppätieteiden maisteri	1	0	1
Kulttuurituottaja (YAMK)	0	1	1
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut	0	3	3
Restonomi (YAMK), Ravitsemispalvelut	0	1	1
Sosionomi (YAMK)	0	1	1
Tradenomi (AMK), Liiketalous	3	6	9
Tradenomi (AMK), PK-yrittäjyys	1	3	4
Tradenomi (YAMK)	1	1	2
Yhteensä:	39	21	60

5 SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN MENTOROINTIOHJELMAN PILOTOINNIT

5.1 Ensimmäinen pilotti

SeAMKin mentorointiohjelman ensimmäinen pilotti ajoitettiin lukuvuodelle 2013–2014. Pilotin ohjaajina toimivat Eija Rintamäki ja Tiina Nieminen. Ohjelman runko on esitetty kuviossa 3.



KUVIO 3. Seinäjoen ammattikorkeakoulun mentorointiohjelman ensimmäinen pilotti 2013–2014

5.1.1 Valintavaihe

Haaga-Helian kokemuksiin perustuen opiskelijahaku ja markkinointi käynnistettiin huhtikuussa heti, kun SeAMKin mentorointiohjelman malli oli päätetty. Haaga-Heliassa haasteena oli saada opiskelijat lähtemään mukaan ohjelmaan (Hentunen, 2013). SeAMKissa opiskelijat haettiin ohjelmaan loppukevään 2013 aikana. Tavoitteena oli saada ohjelmaan yhteensä 30 opiskelijaa. Ensimmäisessä pilotissa mukana olleista Tekniikan ja Liiketoiminnan yksiköistä tämä tarkoitti kolmea opiskelijaa kustakin koulutusohjelmasta.

Mentorointiohjelma oli uusi asia Seinäjoen ammattikorkeakoulun toiminnassa. Tämä asia piti huomioida markkinoinnin suunnittelussa. Sen vuoksi päätettiin, että mark-

kinointiviesti oli hyvä välittää opiskelijoille tuttujen henkilöiden kautta. Näin pystyttiin varmistamaan viestin perille meno. Markkinointia hoitivat ensisijaisesti yksiköiden opinto-ohjaajat ja koulutusohjelmapäälliköt. Mentorointiohjelman mainos pyöri ammattikorkeakoulun inforuuduilla koko loppukevään. Ohjelmasta tiedotettiin myös esitteillä luokkien ovissa ja ilmoitustauluilla. Lisäksi aktiiviset opettajat kertoivat ohjelmasta potentiaalisille opiskelijoille. Ohjelman markkinoinnissa pyrittiin, paitsi kertomaan mahdollisuudesta saada mentori, myös avaamaan mitä mentorointi tarkoittaa.

Opiskelijoiden haastattelut aloitettiin toukokuun loppupuolella ja niitä jatkettiin niin kauan kun ohjelmaan hakeutui uusia opiskelijoita. Opiskelijahaku ei SeAMKissaakaan edennyt toivottuun tahtiin. Alustavasta aikataulusta (kuvio 4) poiketen hakua jatkettiin syyskuun puoliväliin. Kevään aikana ohjelmaan ilmoittautui vain noin puolet tavoittemäärän opiskelijoista. Nämä opiskelijat haastateltiin ennen kesän vapaajaksoa ja mentorihaku heidän osaltaan käynnistettiin vielä kesän aikana. Markkinointia ja opiskelijahakua jatkettiin syksyllä opiskelun käynnistyttyä samoilla menetelmillä kuin keväälläkin. Lisäksi pyydettiin lupa käyttää jo ohjelmaan ilmoittautuneita mentoreita markkinoinnissa. Selkeät ammattinimikkeet ja työkokemus sekä yrityksen nimi auttoivat opiskelijoita hahmottamaan millaisista mentoreista on kyse. Syksyllä tehtiin selkeästi kohdennetumpaa markkinointia. Opettajat puhuivat sopiviksi katsomilleen opiskelijoille ja suosittelivat ohjelmaan hakemista.

Markkinointia suunnattiin viimeisen vuoden opiskelijoiden lisäksi myös toiseksi viimeistä vuottaan aloittaville opiskelijoille. Näin löytyikin useita kiinnostuneita opiskelijoita mukaan ohjelmaan. Tekniikan yksikössä parhaimmat tulokset opiskelijahaussa saatiin opettajien suoramarkkinoinnin kautta. Liiketoiminnan yksikössä tuloksekkein markkinointi tapahtui mentorointiohjelmassa ohjaajana toimineen harjoittelukoordinaattorin (Tiina Nieminen) kautta.

Mentorointiohjelman haku oli auki kaikille Tekniikan ja Liiketoiminnan yksiköiden koulutusohjelmille, joista yksi oli englanninkielinen IB-ohjelma. Huomioitavaa on, että ohjelman aloitus osui ajankohtaan, jolloin Seinäjoen ammattikorkeakoulussa uudistettiin yksikköjakoja. Asiasta keskusteltiin hankkeen ohjausryhmän kanssa ja pilotti päätettiin toteuttaa alkuperäisen yksikköjaon mukaisesti. Markkinointi oli kohdistettu sekä mentori- että opiskelijahaussa tradenomeihin, restonomeihin ja insinööreihin. Jatkaminen tällä kokoonpanolla oli siis luontevaa. Uudella yksikköjaolla mukana olivat: Tekniikan yksikön kaikki koulutusohjelmat, Liiketoiminnan ja kulttuurin yksikön koulutusohjelmat lukuun ottamatta entisiä kulttuurin yksikön koulutusohjelmia sekä Elintarvike- ja maatalousyksikköön siirtyneet ravitsemisalalan ja bio- ja elintarviketekniikan koulutusohjelmat.

Taulukossa 3 näkyy ensimmäiseen pilottiin osallistuneiden opiskelijoiden jako koulutusohjelmien ja sukupuolijakauman suhteen. Alkuperäinen tavoite saada mukaan

mentorointiohjelmaan kolme opiskelijaa kustakin koulutusohjelmasta ei toteutunut, mutta kaikista koulutusohjelmista saatiin kuitenkin vähintään yksi opiskelija. Liiketoiminnan yksiköstä mentorointiohjelman ensimmäiseen pilottiin lähti mukaan 12 opiskelijaa ja Tekniikan yksiköstä 16. Nais- ja miesopiskelijoita oli mukana yhtä monta. Ensimmäiseen pilottiin osallistuneista tradenomeista naisia oli 70 %.¹

TAULUKKO 3. Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.

Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	yht.
BBA, Degree Programme in International Business	2	0	2
Insinööri (AMK), Automaatiotekniikka	2	0	2
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka	0	3	3
Insinööri (AMK), Konetekniikka	4	0	4
Insinööri (AMK), Rakennustekniikka	3	3	6
Insinööri (AMK), Tietotekniikka	1	0	1
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut	0	2	2
Tradenomi (AMK), Liiketalous	1	2	3
Tradenomi (AMK), Liiketoimintaosaaminen	0	3	3
Tradenomi (AMK), PK-yrittäjyys	1	1	2
Yhteensä:	14	14	28

Ilmoittautuessaan ohjelmaan opiskelijat täyttivät henkilötietolomakkeen (liite 2), jonka avulla kerättiin opiskelijoiden yhteys- ja koulutustiedot. Opiskelijoiden ikä vaihteli 21 ja 48 vuoden välissä. Keski-ikä ohjelmaan osallistuneilla opiskelijoilla oli noin 26 vuotta. Mentorointiohjelma oli avoin myös aikuisryhmille. Opiskelijoiden ikäjakauma on esitetty taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Opiskelijoiden ikäjakauma ensimmäisessä pilotissa

Opiskelijoiden ikäjakauma 2013–2014	Miehet	Naiset	yht.
20–25 -vuotiaita	12	8	20
26–30 -vuotiaita	2	3	5
31–40 -vuotiaita	0	2	2
Yli 40 -vuotiaita	0	1	1
Yhteensä:	14	14	28

Ilmoittautumislomakkeen vapaassa kentässä opiskelijat saivat kertoa lisätietoja itsestään. Useimmat olivat hyödyntäneet kohdan ja kertoneet lisää mm. koulutukses-

¹ Tradenomiliiton mukaan kaikista tradenomeista naisia on 68 % (TRAL [Viitattu 30.12.2014]).

taan, harrastuksistaan ja mahdollisesta työkokemuksestaan. Muutama vastaaja kertoi lisäksi henkilökohtaisista ominaisuuksistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Kaksi opiskelijaa ei vastannut tähän kohtaan mitään.

Opiskelijat listasivat lomakkeeseen kolme heitä kiinnostavaa työtehtävää tai toimialaa. Suurin osa opiskelijoista oli listannut omaan alaansa kuuluvia yleisiä työtehtäviä, kuten rakennesuunnittelu, henkilöstöjohtaminen tai markkinointi. Osa oli listannut vain isompia alakokonaisuuksia kuten pankkiala, suunnittelu tai yrittäminen. Muutama vastaaja oli eritellyt tarkemmin, millaiset tehtävät heitä oman alansa sisällä kiinnostavat.

Lomakkeessa opiskelijoilta kysyttiin syitä mentorointiohjelmaan osallistumisesta. Tärkeimmät syyt hakeutua mukaan olivat lisätiedon saanti oman alan työmahdollisuuksista ja hyödyllisten oman alan kontaktien hankkiminen. Vastaajista 17/28 kertoi syyksi työelämäverkostojen laajentamisen tai halun saada laajempaa näkemystä opiskelemastaan alasta tai molemmat. Työnhakuun liittyvien neuvojen haku mentorilta oli mainittu 10 vastaajan lomakkeessa. Muutama opiskelija halusi mentoriltaan näkemystä opintojen osien painotusarvoista. Muutama opiskelija oli kiinnostunut myös jatkokoulutusmahdollisuuksista. Lisätietoja yrittämiseen liittyvistä asioista halusi kaksi opiskelijaa. Lomakkeista näkyi kahden opiskelijan kohdalla opettajien kehoitus osallistua mentorointiohjelmaan. Toinen totesi syyksi hakeutua ohjelmaan sen, että ”se olisi kuulemma hyväksi minulle”. Toinen kertoi opettajan suositelleen, mutta totesi ohjelman vaikuttavan muutenkin hyvältä idealta.

Opiskelijat saivat ehdottaa millainen olisi heidän ihannementorinsa. Kaikki halusivat mentorinsa mielellään toimivan heitä kiinnostavalla alalla. Vajaa puolet (11/28) vastaajista halusi mentorin olevan valmistunut omalta alaltaan. Neljä vastaajaa kertoi mielellään kelpuuttavansa myös muiden alojen osaajia mentorikseen, mikäli he työskentelevät heitä kiinnostavassa työtehtävässä. Kaksi opiskelijaa antoi lisäarvoa mentorinsa mahdolliselle jatkokoulutukselle.

Opiskelijoilta kysyttiin myös, onko heillä mahdollisuutta matkustaa mentorointitapaamisiin omakustanteisesti sekä miltä alueelta he toivoisivat mentorinsa olevan. Näiden kysymysten ideana oli mahdollistaa paritapaamisten toteutus sujuvasti, ilman että kummallekaan osapuolelle aiheutuisi ohjelmaan osallistumisesta ylimääräisiä kustannuksia. Kolme opiskelijaa oli vastannut, ettei heillä ole mahdollisuutta matkustaa tapaamisiin omakustanteisesti, mutta heistäkin kahdella alueellinen rajaus ulottui Seinäjokea ympäröiviin kuntiin. Seitsemän vastaajaa toivoi mentorinsa olevan Seinäjoelta ja loput ilmoittivat vaihtelevan kokoisen alueen (esim. 100 km Seinäjoelta) tai akselin millä liikkuvat (esim. Seinäjoki – Ylistaro). Kolme opiskelijaa ei rajannut aluetta lainkaan.

Kaikki ilmoittautuneet opiskelijat haastateltiin. Näin voitiin tutustua opiskelijoihin ja saada tarkennuksia lomakkeen vastauksiin helpottamaan mentorihakua. Joissakin tapauksissa opiskelijan toiveet mentorin suhteen saattoivat vielä muuttua paljonkin haastattelun kuluessa. He eivät olleet esimerkiksi ajatelleet alansa riittävän laajasti tai tarkentavien kysymysten myötä heidän mielenkiintonsa saattoikin suuntautua eri suuntaan kuin alun perin. Yleisin muutos oli opiskelijoiden toiveiden painottuminen enemmän mentorin nykyiseen toimenkuvaan. Ala, jolta mentorit olivat valmistuneet, jäi toissijaiseksi. Haastattelussa opiskelijoita pyydettiin nimeämään muutamia heitä kiinnostavia yrityksiä tai työpaikkoja. Tämä auttoi ohjaajia hahmottamaan paremmin opiskelijoiden toiveita ja tavoitteita oman alansa suhteen sekä antoi vinkkejä sopivien mentorien etsintään. Kaikilta opiskelijoilta kysyttiin, oliko heillä toiveita mentorinsa sukupuolen suhteen. Kysymys pyrittiin esittämään mahdollisimman neutraalisti ilman vastakkainasettelua. Kaikki haastatellut olivat avoimia sekä mies- että naismentorin suhteen. Tärkein kriteeri mentorin valinnalle oli toimiala.

Ensimmäiseen pilottiin otettiin mukaan kaikki haastatellut opiskelijat. Yksi opiskelija perui ohjelmaan osallistumisensa jo ennen haastattelua, toinen ei milloinkaan vastannut haastattelukutsuun. Tavoite, 30 opiskelijaa, ei ihan täytynyt, mutta 28 opiskelijaa ensimmäisessä pilotissa oli hyvä alku uudelle ohjelmalle.

5.1.2 Mentoriparin muodostusvaihe

Mentorihaku käynnistettiin kesäkuussa järjestetyllä alumnitilaisuudella, johon lähetettiin yli 4000 kutsua SeAMKista valmistuneille insinööreille, tradenomeille ja restonomeille. Tästä on kerrottu tarkemmin kappaleessa 4.2 Mentoriverkoston rakentaminen. Ohjelman tavoitteena oli saada 30 mentoriparia mukaan. Ohjelmarungon mukaisesti (kuvio 3) mentorit oli tarkoitus hakea elokuun loppuun mennessä. Mentorihakua jatkettiin kuitenkin käytännössä ohjelman käynnistymiseen asti, koska opiskelijahaku ei edennyt alustavan suunnitelman mukaisesti. Alumnitilaisuuden ja joukkopostituksen tuloksena saatiin 19 mentoriksi ilmoittautunutta. Osaan ilmoittautuneista mentoreista otettiin yhteyttä ja pyydettiin lupaa käyttää heidän tietojaan opiskelijamarkkinoinnissa. Mentoreiden nimiä ei mainittu, mutta yrityksistä ja toimenkuvista kerrottiin opiskelijoille. Tämä auttoi syksyllä jatkunutta markkinointia, koska mentorintiohjelman idea saatiin esiteltyä konkreettisemmin opiskelijoille. Mentorien haku jatkui aina, kun uusia opiskelijoita ilmoittautui ohjelmaan ja heidät oli haastateltu.

Mentoreita ei haastateltu, vaan heidät valittiin opiskelijan tarpeisiin soveltuen, henkilökunnan suositusten perusteella. Myös mentorin työkokemus ja menestys työelämässä tukee hänen soveltuvuuttaan toimia mentorina.

Mentorit täyttivät ilmoittautumisen yhteydessä henkilötietolomakkeen (liite 3) riippumatta siitä olivatko he ilmoittautuneet markkinoinnin perusteella vai kutsusta. Henkilötietolomakkeen avulla tiedot pysyivät tallessa ja ne oli helppo siirtää potentiaaliselle mentoroitavalle. Mentorien henkilötietolomakkeessa kysyttiin yhteystietojen ja koulutuksen lisäksi myös mentorin työpaikkaa, yrityksen toimialaa sekä sitä, onko hänellä ennestään kokemusta mentoroinnista.

Mentoreita pyydettiin lyhyesti kuvaamaan työkokemustaan ja osaamisalueitaan. Tähän kohtaan mentorit avasivat työuraansa sekä vastuu- että osaamisalueitaan. Osa mentoreista kertoi myös koulutustaustoistaan sekä käydyistä jatkokoulutuksista. Yksi mentor oli myös avannut omaa toimenkuvaansa nykyisessä työpaikassaan sekä yrityksen valmistamia tuotteita. Muutama mentor oli kuvannut melko laajasti oman urapolkunsaa valmistumisesta nykyiseen työhön asti. Opiskelijat ovat juuri siirtymässä työelämään ja on kiinnostavaa tietää, miten oman mentorin urapolku on rakentunut.

Lomakkeessa mentorit saivat myös kertoa lisätietoja itsestään. Yleisimmin mentorit kertoivat omista perhesuhteistaan, harrastuksistaan ja henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Muutama mentor oli avannut tässä kohdassa koulutustaan tai jatkokoulutustaan. Neljä mentoria oli uskaltanut avaamaan tulevaisuuden suunnitelmiaan tai unelmiaan. Samoin neljä mentoria oli kertonut tavoitteistaan mentorointiohjelman suhteen. Osa mentoreista oli kertonut kiinnostuksen kohteistaan, tärkeistä saavutuksistaan tai sivutoimistaan. Kuusi mentoria ei antanut itsestään lisätietoa.

Mentorien lomakkeessa oli myös kohta, jossa mentorit saivat esittää toiveitaan ja ajatuksiaan mentorointiohjelman ja koulutusten suhteen. Yleisimmin toivottiin, että kyettään auttamaan opiskelijaa ja antamaan hänelle uusia ajatuksia työelämän suhteen. Lisäksi toivottiin verkostoitumista muiden mentoreiden kanssa. Muutama mentor muisteli, millaista oli siirtyminen työelämään. He toivoivat pystyvänsä tasoittamaan mentoroitavansa tietä tässä elämän vaiheessa. Lisäksi toivottiin mielenkiintoisia keskusteluja ja positiivista yhteistyötä opiskelijan kanssa sekä uusia näkemyksiä omaan työhön. Kolme mentoria kaipasi opastusta mentorointiin ja kaksi halusi tietoa alansa koulutuksista SeAMKissa. Lisäksi mentoreita kiinnostivat mm. nuorten tulevaisuuden suunnitelmat, kokemuksen saaminen esimiestyöhön sekä tutustuminen potentiaaliin tulevaan työntekijään.

Yleisin toive (16/28) mentoroitavan suhteen oli, että hän olisi valmistumassa samalta alalta kuin itse tai ainakin kiinnostunut mentorin alasta. Monet mentoreista olivat avoimia mentoroimaan muidenkin alojen opiskelijoita. He totesivat kuitenkin, että oman alan opiskelijalle löytyisi ehkä enemmän annettavaa. Lisäksi mentoroitavalta opiskelijalta toivottiin mm. positiivisuutta, aktiivisuutta, motivaatiota, sosiaalisuutta, avoimuutta, kehityshalua ja aloitteellisuutta. Kaikki mentorit eivät tähänkään kohtaan vastanneet (5/28). Yksi mentoreista toivoi, ettei mentoroitava tule hänen koulutusalaan. Asiaa selittänee se, että mentor ei toiminut omalla koulutusallallaan. Hän oli

kuitenkin hyvin menestynyt omalla urallaan. Ulkomaisia opiskelijoita oli halukkaita mentoroimaan 9 vastaajaa. Mentoreista suurin osa (17) ei ollut valmis ottamaan vastuuta vaihto-opiskelijan mentoroinnista.

Mentoriparien valinta tehtiin liiketoiminnan ja tekniikan vastuuhenkilöiden toimesta. Ensisijaisesti hyödynnettiin alumnitapahtuman kautta saatuja mentoreita. Kaksi ilmoittautuneista mentoreista perui osallistumisensa muuttuneen työsuhteen vuoksi. Parit muodostettiin opiskelijoiden ilmoittamat toiveet ja tarpeet huomioon ottaen. Sen vuoksi kaikille mukaan ilmoittautuneille mentoreille ei sopivaa mentoroitavaa löytynyt. Tämä tarkoitti vastaavasti sitä, että oli ryhdyttävä etsimään lisää tarpeeseen sopivia mentoreita. Kolmelle ohjelmaan ilmoittautuneelle mentorille kerrottiin, ettei heille sopivaa opiskelijaa tänä vuonna löytynyt. He olisivat kuitenkin tervetulleita yhteisiin koulutustilaisuuksiin.

Tärkeimpänä mentorin valintakriteerinä oli toimiala ja työkokemus. Osa opiskelijoista toivoi hiljakkoin valmistunutta mentoria, osalle mieluisin oli mahdollisimman kokenut konkari. Nuorin mentor oli 25-vuotias ja vanhin oli 66-vuotias. Keski-ikä mentoreilla oli 37,5 vuotta. Mentorien ikäjakauma on esitetty taulukossa 5.

TAULUKKO 5. Mentorien ikäjakauma ensimmäisessä pilotissa.

Mentorien ikäjakauma 2013–2014	Miehet	Naiset	yht.
25–30 -vuotiaita	3	4	7
31–35 -vuotiaita	6	1	7
36–40 -vuotiaita	2	3	5
41–45 -vuotiaita	2	0	2
46–50 -vuotiaita	0	2	2
Yli 50 -vuotiaita	5	0	5
Yhteensä:	18	10	28

Kun mentorointiparit oli muodostettu vastuuhenkilöiden mielestä sopiviksi, mentorille ja opiskelijalle lähetettiin tiedot ehdotetusta parista. Tässä vaiheessa oli mahdollista perustellusti kieltäytyä kyseisestä parista. Koska on tärkeää, että parille syntyy heti alusta lähtien mahdollisimman luottamukselliset välit, mahdollisuus vaihtaa paria koettiin tärkeäksi. Kaikki olivat kuitenkin tyytyväisiä valittuihin pareihin, eikä vaihtoja ollut tarpeen tehdä. Muodostettujen mentorointiparien sukupuolijakauma on esitetty taulukossa 6. Yli 70 % pareista oli samaa sukupuolta. Yksi aikuisopiskelija kertoi palautteessa jännittäneensä etukäteen sitä, miten hänen mentorinsa suhtautuu naismentoroitavaan. Asiat olivat kuitenkin sujuneet jouhevasti.

TAULUKKO 6. Mentoriparien sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.

Mentori	Opiskelija	Mentoriparit
naismentori	naisopiskelija	8
naismentori	miesopiskelija	2
miesmentori	naisopiskelija	6
miesmentori	miesopiskelija	12
	Yhteensä:	28

Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma on esitetty taulukossa 7. Ensimmäiseen pilottiin osallistuneista mentoreista ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut neljä mentoria. Yhdellä mentorilla olivat jatko-opinnot vielä kesken. Naisia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista mentoreista oli yksi. Sukupuolijakaumasta ilmenee se tosiasia, että teknisillä aloilla on enemmän mies- kuin naisopiskelijoita². Liiketaloudessa ja ravitsemisalalla tilanne on päinvastainen.

TAULUKKO 7. Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma ensimmäisessä pilotissa.

Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	yht.
Diplomi-insinööri tuotantotekniikka	1	0	1
Auto- ja työkonetekniikka	1	0	1
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka	0	1	1
Insinööri (AMK), Mekatroniikka	3	0	3
Insinööri (AMK), Rakennustekniikka	6	0	6
Insinööri (AMK), Tietotekniikka	2	0	2
Kauppätieteiden maisteri	1	0	1
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut	0	2	2
Tradenomi (YAMK)	1	1	2
Tradenomi (AMK), Liiketalous	3	4	7
Tradenomi (AMK), PK-yrittäjyys	0	2	2
Yhteensä:	18	10	28

5.1.3 Aloitusvaihe

Opiskelijat ja mentorit perehdyttiin suunnitellun ohjelman mukaisesti erillisissä tilaisuuksissa. Näin kummallakin osapuolella oli tarvittaessa mahdollisuus kysellä

² Insinööriliitto (2012) ilmoittaa, että ammattikunnasta naisia on vain noin 13 %.

mieleen tulevia hankaliakin asioita. Opiskelijoiden aloitustilaisuus järjestettiin syyskuun lopussa. Tilaisuuteen osallistui 75 prosenttia mukaan ilmoittautuneista opiskelijoista. Poissa olleiden opiskelijoiden kanssa järjestettiin henkilökohtaiset tapaukset ohjaajan kanssa, missä heille annettiin aloitustilaisuudessa jaetut materiaalit. Aloitustilaisuuden aluksi kerrottiin lyhyesti Alumnista mentoriksi -hankkeesta ja pilotoinnin kohteena olevasta mentorointiohjelmasta.

Esittäytymisten yhteydessä opiskelijat kertoivat, mikä sai heidät hakemaan ohjelmaan ja mitä tavoitteita heillä oli sen suhteen. Opiskelijoille jaettiin mentorointioppaat, illan materiaalit ja muistiinpanovälineet. Kolme tuntia kestäneen aloitustilaisuuden aikana kerrottiin, mitä mentorointi käytännössä tarkoittaa. Lisäksi tilaisuudessa käytiin läpi mentorointiopasta ja opintopäivänkirjan täyttämiseen liittyviä asioita. Illan päätteeksi opiskelijat tekivät osaamisestaan SWOT-analyysin. SWOT-analyysistä ei palautettu ohjaajille, vaan ne jäivät opiskelijoiden omaan käyttöön. Tarkoituksena oli parantaa itsetuntemusta, mutta myös nostaa osaamiskartoituksen kautta mahdollisia keskustelunaiheita mentorointitapaamisiin. Tilaisuudessa painotettiin mentorointisuhteen luottamuksellisuutta ja opiskelijoiden oman aktiivisuuden tärkeyttä mentorointisuhteessa. Opiskelijoita kehoitettiin lähtemään mukaan aktiivisen uteliaina ja avoimin mielin.

Mentorien aloitustilaisuudessa käytiin läpi samoja asioita kuin opiskelijoidenkin tilaisuudessa. Aluksi mentorit esittäytyivät, kertoivat nykyisestä työkuvastaan sekä tavoitteistaan ohjelman suhteen. Mentoreille jaettiin sama SWOT-analyysimalli kuin opiskelijoillekin.

Aloitustilaisuudessa mentoreille kerrottiin uusimpia kuulumisia SeAMKista. Heille myös kerrottiin, missä vaiheessa opintojaan ohjelmaan hakeutuneet opiskelijat olivat. Mentorien sparrauksella pyrittiin valamaan uskoa siihen, että heillä on työkokemuksensa kautta paljon annettavaa mentoroitaville opiskelijoille. Mentorien perehdytyksessä painotettiin vuorovaikutuksen tärkeyttä ja avointa suhtautumista nuoriin opiskelijoihin. Illan aikana oli lyhyt esitys vuorovaikutukseen vaikuttavista tekijöistä. Mentoreita myös opastettiin siinä, mikä kuuluu mentorointiin ja mikä ei. Mentorien ei tarvitse tietää kaikkea, vaan tarkoituksena on saada opiskelija pohtimaan itsenäisesti tulevaa uraansa.

Mentorien tilaisuuden loppupuolella opiskelijat tulivat paikalle ja parit tapasivat toisensa ensimmäistä kertaa. Sekä mentorit että opiskelijat esittäytyivät toisilleen lyhyesti ja kertoivat alansa. Esittäytymiskierroksen jälkeen oli vapaata keskustelua kahvitelun merkeissä. Mentorointiparit hakivat oppilaitoksen tiloista sopivan paikan, jossa oli mahdollista kaikessa rauhassa tehdä tuttavuutta oman parinsa kanssa. Tutustumisen ohessa parit täyttivät ja allekirjoittivat mentorointisopimuksen (liite 1). Sopimukseen

kirjattiin molempien osapuolten tavoitteet, tapaamisiin liittyviä pelisääntöjä ja seuraavan tapaamisen ajankohta. Ohjaajien kehotuksesta sopimukseen kirjattiin myös tapaamisten luottamuksellisuus. Yhteisten pelisääntöjen laatiminen tukee mentoroinnin onnistumista ja niistä on hyvä sopia heti ensimmäisellä tapaamisella. On tärkeää, että molemmat osapuolet tuntevat roolinsa, vastuunsa, velvollisuutensa ja tehtävänsä mentorointiprosessissa. Ohjaajat olivat paikalla koko ensimmäisen tapaamisen ajan ja kiertelivät parien luona vastaillemassa mahdollisiin kysymyksiin. Tilaisuus oli erittäin onnistunut ja parit pääsivät heti hyvään vauhtiin mentoroinnissa.

5.1.4 Toimintavaihe

Syksyn 2013 aikana ohjaajien yhteydenpito ohjelmaan osallistuvien kanssa oli melko vähäistä. Muutamia saadut kommentit ohjelmasta olivat lähes poikkeuksetta positiivisia. Haasteita oli syntynyt lähinnä aikataulujen yhteensovittamisessa. Mentorien oli mahdollista saada ohjaajilta konsultaatioapua, mutta sille ei oikeastaan ollut käyttöä.

Mentoripareille rakennettiin SeAMKin LakeusMoodleen oma opintojakso. Moodlessa oli saatavilla opintojakson aikana tarvittavat lomakkeet ja ohjeet, mm. sopimus pohja, mentorointiopas ja opintopäiväkirja. Moodleen lisättiin myös asiantuntijaluennointisijoiden materiaalit ja muutamia kiinnostavia linkkejä. Mentorointiparien oli mahdollista käyttää Moodlen erilaisia keskustelualustoja mentoroinnin apuvälineenä. (Moodlessa yksi alusta oli avoin kaikille ja toinen oli pelkästään mentoreille tarkoitettu.) Osallistujista lähes kaikki, noin 78 prosenttia, kävi kirjautumassa Moodleen.

Ennen välitapaamista pyydettiin osallistujia vastaamaan palautekyselyihin. (Palautelomakkeet ovat liitteinä 4 ja 5.) Opiskelijoille ja mentoreille lähetettiin omat kyselyt, joissa osa kysymyksistä oli samoja. Opiskelijoiden palautekyselyyn vastasi vajaa puolet ja mentoreista vähän yli puolet. Palautteissa pyydettiin mm. kertomaan millaisia toiveita osallistujilla oli jäljellä oleville koulutus- ja kontaktikerroille. Vastanneiden toiveet kohdistuivat ensisijaisesti verkostoitumiseen. Palautevastauksissa kommentoitiin myös parien välisiä suunnitelmia tai osallistujien tavoitteita esim. kesätyön suhteen. Opiskelijoista kaikki vastanneet olivat valmiita suosittelemaan ohjelmaan osallistumista muille alan opiskelijoille. Palautteita on käsitelty laajemmin luvussa kuusi.

Ensimmäisen pilotin välitapaaminen pidettiin tammikuussa 2014. Ilta aloitettiin sekä opiskelijoiden että mentoreiden ja ohjaajien esittelykierroksella. Tämän jälkeen Markku Haapasalmi Suomen Mentorit ry:stä kertoi yhdistyksen toiminnasta, sekä henkilökohtaisista kokemuksistaan mentorointiin liittyen. Suomen Mentorit ry on toiminut pääkaupunkiseudulla ja se on laajentamassa toimintaansa lähivuosien aikana. Tavoitteena järjestöllä on pidentää työuria alkupäästä mentoroinnin tuella. Ari Haasio luennoi osallistujille aiheenaan Milleniaalit. Milleniaalien eli y-sukupolven tai digina-

tiivien ja netin myötä myös opiskelu- ja työmenetelmät tulevat muuttumaan. Uuden sukupolven kulttuuri on digitaalista teknologiaa hyödyntävä käyttäjälähtöinen ja osallistava kulttuuri.

Luentojen jälkeen osallistujat valjastettiin mukaan tutustumisleikkiin ”Kuka Hän on?”. Kaikki kirjoittivat paperille vastaukset ohjaajien esittämiin kysymyksiin, esim. mikä on lempiyhtyeesi? Tämän jälkeen paperit kerättiin ja sekoitettiin sekä jaettiin takaisin osallistujille, jotka etsivät vastausten perusteella kyseisen henkilön ryhmästä. Suoria kysymyksiä ei sallittu, vaan kysymykset tuli muotoilla uudelleen ja samalla tutustua mahdollisimman moneen mentoriin ja mentoroitavaan.

Illan päätteeksi kerrottiin välipalautteen tuloksista ja tehtiin ryhmätöitä. Ryhmätöiden aiheita olivat mm.:

- Millainen on hyvä mentori ja mentoroitava?
- Mitä on ensivaikutelma ja mikä on sen merkitys?
- Mitä työelämä odottaa opiskelijalta ja mitä opiskelija odottaa työelämältä?
- Mikä työelämässä motivoi?

Ryhmätöiden vastauksia on esitelty kakkospilotin yhteydessä kappaleessa 5.2.4.

Illan finaalina järjestettiin tietovisa opiskelijat vastaan mentorit. Kisan kysymykset käsittelivät yleisiä aiheita politiikasta, historiasta, yleisistä arvoituksista ja logojen tunnistamisesta. Kilpailu päättyi tasapeliin.

Välipalautteen perusteella päätettiin mentoreille järjestää vielä oma tilaisuus verkostoitumiseen. Tapaaminen järjestettiin huhtikuulla ja tilaisuudessa oli mahdollista tutustua Tekniikan yksikön ja Framin F-talon tiloihin. Osallistujia oli viisi, mutta vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta keskustelu oli antoisaa ja mentorit pääsivät tutustumaan toisiinsa hyvin.

5.1.5 Päätösvaihe

Ohjelman päätöstilaisuus pidettiin toukokuun puolivälissä. Ennen päätöstilaisuutta pyydettiin loppupalautteita osallistujilta. Opiskelijoista vastaajia oli 10/28 ja mentoreista kyselyyn vastasi 8/28. Kaikki vastanneet kertoivat olevansa tyytyväisiä ohjelmaan. Osa pareista piti kahdenkeskiset lopputapaamiset vielä päätöstilaisuuden jälkeen. Palautteita on käsitelty luvussa kuusi.

Päätöstilaisuuden aiheeksi haluttiin mahdollisimman ajankohtainen ja mielenkiintoinen aihe. Aiheeksi valikoitui hyvä työelämä ja puhujaksi asiantuntija Marja-Liisa Manka Tampereen yliopistosta. Manka on mm. valittu vuoden 2011 yhteiskuntatieteilijäksi ja

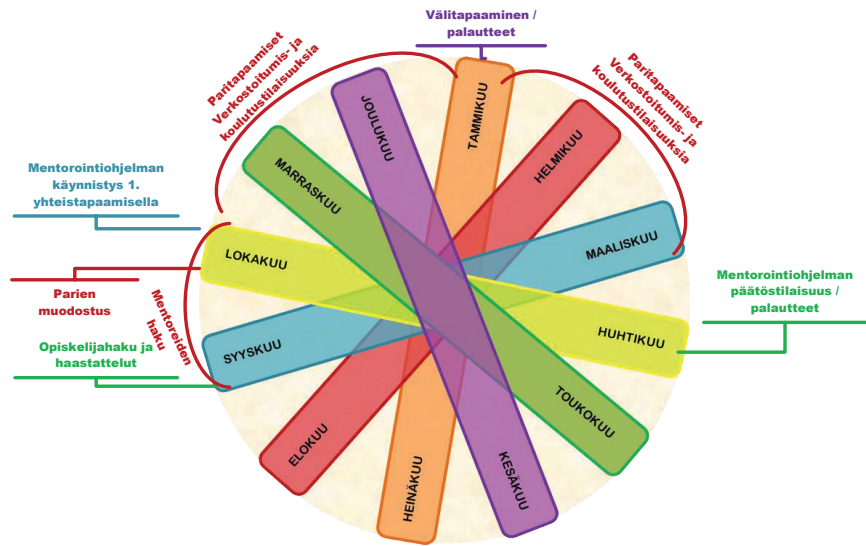
hän on saanut samana vuonna Hyvän työelämän puolestapuhujan kunniakirjan. Manka puhui työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, yhteisöllisyyden tärkeydestä ja esimiesten vaikutuksesta. Manka painotti luennossaan myönteisen ja positiivisen asenteen tärkeyttä sekä esimiehille että muille työntekijöille. Omalla asenteellaan voi vaikuttaa paljon koko työyhteisöön.

Tilaisuuden lopussa esiteltiin ryhmälle annettuja palautteita ja käytiin keskustellen läpi kokemuksia mentorointiohjelmasta. Paikalla olleille opiskelijoille jaettiin todistukset osallistumisesta ohjelmaan. Halukkaille mentoreille lähetettiin todistukset jälkikäteen. Mentorointipäiväkirjat pyydettiin palauttamaan viimeistään toukokuun loppuun mennessä, joita vastaan opiskelijat saivat 2 opintopistettä osallistumisestaan ohjelmaan.

Opiskelijoiden hakuvaiheessa ajateltiin, että mentorointiohjelma olisi loistava tilaisuus hiljaisemmille ja varovaisemmille opiskelijoille saada lisätukea mm. työ- ja harjoittelupaikan hakuun. Hakuprosessin edetessä tuli kuitenkin selväksi, että tämän tyyppiseen ohjelmaan lähtevät mieluiten mukaan ulospäin suuntautuneet ja aktiivisimmat opiskelijat. Aktiivisista opiskelijoista mentorit saivat kuitenkin positiivisia keskustelukumppaneita parikseen. Mentorointiohjelman on jatkossakin perustuttava vapaaehtoisuuteen.

5.2 Toinen pilotti

Mentorointiohjelman ensimmäisestä pilotista saatiin erittäin hyvää palautetta. Opiskelijat kokivat yhdeksi tärkeimmistä aneista mentorien neuvot työnhakuun liittyvissä asioissa, kuten esimerkiksi työnhakuun liittyvissä asioissa. Se osoitti, että mentorointiohjelmalle oli selkeästi tilausta Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Suurimpana syynä toisen pilottikierroksen käynnistämiseen oli halu tarjota mentorointiohjelmaa kaikille SeAMKin yksiköille. Lisäksi ensimmäisen pilotoinnin palautteissa nousi esiin osallistujien halu saada ohjelman aikana enemmän verkostoitumistilaisuuksia ja aiheeseen liittyviä koulutuksia. Näitä asioita haluttiin kehittää toisen pilotin aikana. Toisen pilotin ohjaajina toimivat Eija Rintamäki ja Helena Hannu. SeAMKin mentorointiohjelman toinen pilotti ajoitettiin lukuvuodelle 2014–2015. Ohjelman runko on esitetty kuviossa 4.



KUVIO 4. Mentorointiohjelman aikataulu toisessa pilotissa

Toisessa pilotissa mentorointiohjelman kesto lyhennettiin lähes kahdella kuukaudella. Ohjelman käynnistys siirrettiin lokakuun loppuun, jonka ansiosta ohjaajille jäi paremmin aikaa haastatella opiskelijat syksyllä ja hankkia heille sopivat mentorit. Myös ohjelman loppupäästä nipistettiin lähes kuukausi pois. Aikaisempi lopetus mahdollistaa opiskelijoiden osallistumisen päätöstilaisuuteen. Ensimmäisessä pilotissa osallistuminen päätöstilaisuuteen oli vähäistä mm. opiskelijoiden siirtyttyä työelämään joko valmistumisen tai kesätöiden vuoksi. Seuraavassa käydään läpi toisen pilotin vaiheita ja summataan yhteen havaintoja molemmista pilottikierroksista.

5.2.1 Valintavaihe

Toisen pilottikierroksen markkinointi käynnistettiin elokuussa viikon kuluttua lukuvouden alusta. Mentorointiohjelma avattiin kaikille SeAMKin koulutusohjelmille ja tavoitteena oli saada mukaan 30 opiskelijaa. Ohjelma oli jonkin verran tuttu erityisesti insinööri-, tradenomi- ja restonomiopiskelijoille, koska ensimmäinen pilotti suunnattiin näiden alojen opiskelijoille. Uusia koulutusaloja tuli mukaan erityisesti Sosiaali- ja terveysalan sekä Elintarvike- ja maatalousalan yksiköistä. Toisen pilotin markkinointi toteutettiin pitkälti samoja markkinointikanavia käyttäen kuin ensimmäisessäkin pilotissa. Ensisijaisesti ohjelmaa markkinoitiin opinto-ohjaajien ja koulutuspäälliköiden kautta. Myös aikaisempaan ohjelmaan osallistuneita opiskelijoita pyydettiin viemään viestiä ohjelmasta opiskelukavereilleen. Ohjelman alkamisesta syksyllä ja hakuajan avautumisesta tiedotettiin Framin alueen inforuuduilla ja ilmoitustauluilla.

Markkinoijien tueksi tehtiin lyhyt tiivistelmä ohjelmasta, jota oli mahdollista jakaa opiskelijoille tarpeen mukaan.

Opiskelijoiden haastattelut aloitettiin heti, kun haku alkoi. Niitä jatkettiin sitä mukaa, kun ohjelmaan ilmoitaututtiin. Haku ohjelmaan oli auki kolmisen viikkoa ja hakemuksia tuli yhteensä 33. Kahta opiskelijaa kehoitettiin hakemaan ohjelmaan myöhemmin uudelleen. Toisen opiskelijan kohdalla syynä oli ulkomaanvaihto ja toinen oli vasta opintonsa aloittanut opiskelija. Opiskelijahaku sujui huomattavasti paremmin kuin ensimmäisellä kierroksella. Positiivinen palaute ja ohjelmaan osallistuneiden opiskelijoiden suositukset saivat erityisesti insinööriopiskelijat hakemaan aktiivisesti ohjelmaan.

Taulukossa 8 on kerrottu toiseen pilottiin osallistuneiden opiskelijoiden jako koulutusohjelmien ja sukupuolijakauman suhteen. Kaikista yksiköistä tuli mukaan opiskelijoita, vaikkakaan ei aivan kaikista koulutusohjelmista. Osallistujia tuli kolmestatoista SeAMKin yhdeksästätoista nuorten koulutusohjelmasta. Mukana oli myös muutama aikuisopiskelija. Liiketoiminnan yksiköstä mukaan lähti neljä opiskelijaa, joista kaksi oli kv-opiskelijoita Vietnamista. Elintarvike- ja maatalousalan yksiköstä mukaan lähti kuusi opiskelijaa. Agrologiopiskelijoille ohjelmaa käytiin esittelemässä ohjaajan ja ensimmäiseen pilottiin osallistuneen mentorin toimesta. Agrologeja mukaan lähti kolme. Myös bio- ja elintarviketekniikan koulutusohjelmasta lähti mukaan kolme opiskelijaa. Ohjelma oli tälle koulutusohjelmalle tuttu jo ensimmäisestä pilotista. Sosiaali- ja terveysalalta mentorointiohjelmaan ilmoittautui kolme opiskelijaa, kolmesta eri koulutusohjelmasta. Yksikköön oltiin lähinnä yhteyksissä opinto-ohjaajien ja opettajien välityksellä. Hakuaika oli melko lyhyt, joten kovin laajaa markkinointia ei kaikille koulutusohjelmille ehditty järjestää. Miehiä ohjelman aloittaneista oli 16 ja naisia 15. Naisia mukana oli tasaisesti lähes kaikista koulutusohjelmista. Sosiaali- ja terveysalan mentoroitavista opiskelijoista kaikki olivat naisia.³

3 Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy (2015) mukaan heidän jäsenistään on naisia 93 %.

TAULUKKO 8. Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma toisessa pilotissa.

Opiskelijoiden koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	yht.
Agrologi (AMK)	1	2	3
BBA, Degree Programme in International Business	1	1	2
Fysioterapeutti (AMK)	0	1	1
Geronomi (AMK)	0	1	1
Insinööri (AMK), Automaatiotekniikka	5	1	6
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka	0	3	3
Insinööri (AMK), Konetekniikka	6	2	8
Insinööri (AMK), Rakennustekniikka	0	1	1
Insinööri (AMK), Tietotekniikka	1	0	1
Rakennusmestari (AMK), Rakennustekniikka	1	0	1
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut	0	1	1
Sosionomi (AMK)	0	1	1
Tradenomi (AMK), Liiketalous	1	1	2
Yhteensä:	16	15	31

Opiskelijat hakivat ohjelmaan verkkolomakkeella ensimmäisen pilotin mukaisesti (liite 2). Lomakkeen avulla kerättiin opiskelijoiden yhteys- ja koulutustiedot. Opiskelijoiden ikä vaihteli 18 ja 52 vuoden välissä. Keski-ikä ohjelmaan osallistuneilla opiskelijoilla oli noin 24 vuotta. Mentorointiohjelma oli avoin myös aikuisryhmille. Opiskelijoiden ikäjakama on esitetty taulukossa 9.

TAULUKKO 9. Opiskelijoiden ikäjakama toisessa pilotissa.

Opiskelijoiden ikäjakama 2014-2015	Miehet	Naiset	yht.
Alle 20 vuotiaita		1	1
20-25 -vuotiaita	14	11	25
26-30 -vuotiaita		2	2
31-40 -vuotiaita		1	1
Yli 40 -vuotiaita	2	1	3
Yhteensä:	16	16	31

Ilmoittautumislomakkeen vapaakentässä opiskelijat saivat kertoa lisätietoja itsestään. Toisessa pilotissa monet opiskelijoista olivat hyödyntäneet kohdan ja kertoneet tarkemmin esim. koulutuksestaan, harrastuksistaan ja mahdollisesta työkokemuksistaan. Muutama vastaaja kertoi lisäksi kiinnostuksenaiheistaan omaa alaansa kohtaan, henkilökohtaisista ominaisuuksistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Yli kolmasosa (13) opiskelijoista jätti kuitenkin vastaamatta tähän kohtaan.

Opiskelijat listasivat myös toisessa pilotissa lomakkeeseen kolme heitä kiinnostavaa työtehtävää tai toimialaa. Vastukset olivat samantyyppisiä kuin ensimmäiselläkin pilotointikerralla. Listoissa mainittiin oman alan yleisiä työtehtäviä, osa oli nimennyt isompia kokonaisuuksia. Vain muutama opiskelija oli määritellyt tiukasti heitä kiinnostavat tehtävät.

Opiskelijoilta kysyttiin myös miksi hakevat mukaan ohjelmaan ja heitä pyydettiin perustelemaan, miksi heidät tulisi valita mentorointiohjelmaan. Useimmista vastuksista (14) nousi esiin tarve tietää enemmän omasta alastaan, joko tietystä ammattista tai alan mahdollisuuksista ylipäätään. Työnhakuun, työelämään tai työelämään siirtymiseen ja valmistumiseen liittyvät asiat mietityttivät opiskelijoita seuraavaksi eniten. Laajempia työelämäverkostoja haki viisi opiskelijaa. Omaan osaamiseen haki perspektiiviä neljä opiskelijaa samoin kuin tukea uran tai koulutuksen vaihtoon liittyviin asioihin. Jatkokoulutukset mainitsivat kiinnostaviksi kaksi opiskelijaa. Yksittäisiä kommentteja tuli kurssivalintoihin, vuorovaikutustaitoihin ja vaihto-opiskelijan arkeen liittyen. Vastaukset tähän kohtaan tiivistyvät hyvin erään opiskelijan vastaukseen: ”Haluan vahvistaa odotuksiani tulevaisuuden haaveammattista ja hakea täten myös lisää motivaatiota opiskeluun”.

Opiskelijat luonnehtivat ihannementoriaan omalla alallaan työskenteleväksi. Tämä oli 23 vastanneen toiveissa mentorin suhteen. Kolme opiskelijaa mainitsi, että mentori voisi olla muultakin kuin omalta alalta. Kaksi opiskelijaa esitti toiveen kansainvälisestä kokemuksesta, kuten myös valmistumisen jälkeisestä jatkokoulutuksesta. Kokenutta mentoria kaipasi tuekseen neljä opiskelijaa. Kaksi opiskelijaa ei määritellyt ihannementoriaan ja kaksi toivoi mentorikseen henkilöä joka mielellään jakaa tietoaan eteenpäin.

Kysymykseen onko mahdollisuutta matkustaa tapaamisiin omakustanteisesti suurin osa (24/31) opiskelijoista vastasi kyllä. Neljä opiskelijaa vastasi sekä kyllä että ei. Kolmella opiskelijalla ei ollut mahdollisuutta matkustaa tapaamisiin. Opiskelijahaastatteluissa tätä kohtaa tarkennettiin kysymällä, millä alueella he liikkuvat. Opiskelijat käyvät yleensä säännöllisesti kotipaikkakunnallaan, joten mentorihakua oli mahdollista laajentaa tähän suuntaan, mikäli mentoria ei Seinäjoelta tai lähialueelta löytynyt.

Yhtä lukuun ottamatta kaikki ilmoittautuneet opiskelijat haastateltiin. Opiskelija, jota ei haastateltu, oli hakuajana vaihdossa ja vaihto olisi jatkunut ainakin mentorointiohjelman puoliväliin. Häntä kehoitettiin hakemaan ohjelmaan vasta kun vaihtovuosi olisi ohi. Haastattelussa tarkennettiin ilmoittautumislomakkeen vastauksia ja tutustuttiin opiskelijoihin. Haastattelijoina toimivat liiketoiminnan ja tekniikan vastuuhenkilöt. Kaksi haastattelijaa vie enemmän resursseja, mutta hyöty on suuri. Haastattelijoiden erilaisen näkökulmien ja kokemuksen vuoksi päästiin jo haastattelun aikana heittelemään ehdotuksia potentiaalisista mentoreista tai aloista, joilta mentori voisi olla. Opiskelijat saatiin rentoutumaan haastattelussa ja osallistumaan itsekin pohtimaan, millainen mentori heitä parhaiten auttaisi. Toisessakin pilotissa joidenkin opiskelijoiden toiveet mentorin suhteen saattoivat muuttua suuresti haastattelun aikana. Erityisesti niiden opiskelijoiden kohdalla, jotka eivät olleet erityisemmin rajanneet sitä millaisen mentorin haluavat, nämä keskustelut olivat hyödyllisiä. Toisaalta myös tarkkaan rajattu mentoritoive oli hyvä käsitellä opiskelijan kanssa. Tiedettiin mihin suunnata mentorihakua, ellei halutun tyyppistä mentoria löytyisi.

Toisessa pilotissa hakijoina oli uusien koulutusalojen opiskelijoita: rakennusmestari-, agrologi-, sosionomi-, geronomi-, kulttuuri- ja fysioterapeuttiopiskelijoita. Uudet alat toivat ohjaajille uusia haasteita. Opiskelija on yleensä se paras asiantuntija omasta alastaan, jolloin ohjaajien on johdateltava keskustelua siten, että opiskelijan toiveet saadaan esiin. Mentorihaku voidaan sen jälkeen suunnata opiskelijan toiveiden mukaisesti.

5.2.2 Mentoriparin muodostusvaihe

Opiskelijat haastateltiin heti ilmoittautumisen jälkeen ja mentorihaku käynnistettiin välittömästi. Alumneille ei suoramarkkinointia toisessa pilotissa järjestetty, mutta ohjelman alkamisesta tiedotettiin SeAMKin verkkosivujen ja intran lisäksi mm. SeAMKin Facebook-sivuilla. Uudesta ohjelmasta tiedotettiin myös ensimmäiseen pilottiin osallistuneita mentoreita. Kolme ensimmäisessä pilotissa ollutta mentoria ilmoittautui mukaan myös toiselle kaudelle, kaksi mentoria ilmoittautui verkkosivuilla tai sosiaalisessa mediassa näkemänsä ilmoituksen perusteella. Ensimmäisestä pilotista ”ylijääneisiin” mentoreihin otettiin yhteyttä soveltuvin osin. Yhdelle heistä aika-aulut sopivat ja hän lähti mukaan tälle kierrokselle. Loput mentorit haettiin henkilökunnan verkostoja hyödyntäen.

Ohjelmaan kutsutut ja mukaan lähteneet mentorit täyttivät ilmoittautumislomakkeet hankkeen verkkosivuilla. Mentoreista yhdeksällä oli jo aiempaa kokemusta mentoroinnista. Yhteystietojen lisäksi mentorit kertoivat lyhyesti työkokemuksestaan ja omasta osaamisalueestaan. Yksi mentoreista ei vastannut kysymyksen. Vaikka mentorit pääsääntöisesti kutsutaan ohjelmaan, olisi silti tärkeää, että he avaisivat vähän urapolku-

aan, koska opiskelijat muodostavat lomakkeen perusteella ensikäsityksen mentorista ja hänen osaamisestaan.

Lisätietoihin mentoreista 13 ei vastannut mitään. Perheestä ja harrastuksista kertoi viisi mentoria. Viisi mentoria kertoi siitä mitä annettavaa heillä opiskelijalle on. Perheestä tai harrastuksistaan kertoi myös viisi mentoria. Tapaamisjärjestelyjä oli kommentoinut kolme mentoria. Yksittäisiä lisätietoja olivat esim. mentorin luonteenpiirteet, tulevaisuuden suunnitelmat tai jatko-opinnot.

Mentorit toivoivat ohjelmalta eniten mahdollisuutta verkostoitua (12/32). Yhdeksällä mentorilla ei ollut toiveita ohjelman suhteen. Seitsemän mentoria halusi saada mentoroitavansa kautta uusia näkemyksiä, sama määrä mentoreita toivoi pystyvänsä auttamaan mentoroitavaansa. Muita toiveita mentoreilla oli mm. tieto siitä, mitä uutta oman alan opinnoissa oli meneillään, oman osaamisen kehittyminen, hyvät keskustelut ja mukava kokemus. Kaksi mentoria kertoi olevansa avoimia mahdolliselle rekrytoinnille, mikäli sopiva opiskelija osuu kohdalle.

Mentorien toiveet opiskelijan suhteen olivat samansuuntaisia kuin ensimmäisessäkin pilotissa. Useimmat mentorit toivoivat opiskelijan osoittavan kiinnostusta alaansa kohtaan. Sama määrä eli seitsemän mentoria toivoi opiskelijan olevan omalta alaltaan. Perusteena oli, että he uskoivat parhaiten pystyvänsä auttamaan oman alansa opiskelijaa. Rohkea, motivoitunut, avoin ja hyvän asenteen omaava olivat kuvauksia, joita yhdistettiin potentiaaliseen mentoroitavaan. Yhdeksän mentoria ei vastannut kysymykseen. Ulkomaista opiskelijaa oli valmis mentoroimaan 20 mentoria, yhdeksän ei halunnut englanninkielistä mentoroitavaa ja kolme ei vastannut kysymykseen.

Parivalintaa ja mentorihakua tehtiin yhteistyönä liiketoiminnan ja tekniikan vastuuhenkilöiden toimesta. Yhdelle mukaan ilmoittautuneelle mentorille ei paria löytynyt, koska kyseiselle alalle ilmoittautui vähemmän opiskelijoita kuin mentoreita. Nuorin mentori oli 27-vuotias ja vanhin oli 61-vuotias. Mentorien keski-ikä kakkospilotissa oli 34 vuotta. Toisessa pilotissa mentorien keski-ikä oli 3,5 vuotta alempi kuin ensimmäisessä. Mentorien ikäjakauma on esitetty taulukossa 10.

TAULUKKO 10. Mentorien ikäjakauma toisessa pilotissa.

Mentorien ikäjakauma 2014-2015	Miehet	Naiset	yht.
25-30 -vuotiaita	6	5	11
31-35 -vuotiaita	9	2	11
36-40 -vuotiaita	4	0	4
41-45 -vuotiaita	1	0	1
46-50 -vuotiaita	1	4	5
Yli 50 -vuotiaita	1	0	1
Yhteensä:	22	11	33

Mentoreista suurin osa haettiin mukaan henkilökunnalta saatujen suositusten perusteella. Mentoreita haettiin mentoroitavan toiveiden perusteella. Potentiaalisia mentoreita kontaktoitiin puhelimitse ja sähköpostitse. Kaikki kontaktoidut alumnit suhtautuivat ohjelmaan positiivisesti. Yleisimmät syyt kieltäytyä lähtemästä mukaan olivat kiireet töissä, pienet lapset tai harrastuksiin liittyvä hektisyys. Suurin osa antoi kuitenkin luvan kontaktoida heitä tulevien ohjelmien puitteissa ja olivat valmiita lähtemään mukaan, mikäli elämäntilanne sen sallisi. Pari alumnia kieltäytyi lähtemästä mukaan, koska eivät kokeneet olevansa sopivia mentoriksi. Kun alumnia lähestyttiin, oli hänelle sopiva mentoroitava jo yleensä mietittynä.

Mikäli alumni suhtautui asiaan myönteisesti, hänelle lähetettiin sähköpostitse lisätietoa ja mahdollisen mentoroitavan ilmoittautumislomake sekä CV tutustuttavaksi. Joissain tapauksissa, kun potentiaalinen mentori oli sopiva useammalle mentoroitavalle, hänelle saatettiin antaa vaihtoehtoja, joista hän sai valita mieluisimman mentoroitavan. Pääsääntöisesti parivalinta tehtiin kuitenkin ohjaajien toimesta. Molemmilla osapuolilla oli myös mahdollisuus perustellusti kieltäytyä hänelle tarjotusta parista. Kaikki olivat kuitenkin tyytyväisiä heille valittuihin pareihin, eikä vaihdoksia tehty. Muodostettujen pariien sukupuolijakauma löytyy taulukosta 11. Pareja on 33, koska kahdella mentoroitavalla oli kaksi mentoria. Toiselle opiskelijalle haettiin kakkosmentori, koska häntä kiinnostavasta ammatista ei saatu mentoria lähialueelta. Lähimentoriksi otettiin samalta alalta valmistunut alumni, joka auttoi opiskelijaa muuten. Kakkosmentori kertoi omasta ammatistaan ja tapaamiset hoidettiin pääsääntöisesti etäyhteyksien kautta. Toiselle opiskelijalle otettiin kakkosmentori ohjelman puolivälin paikkeilla, koska opiskelijalla oli tarvetta saada laajempaa keskustelua häntä kiinnostavasta alasta.

TAULUKKO 11. Mentoriparien sukupuolijakauma toisessa pilotissa.

Mentori	Opiskelija	Mentoriparit
naismentori	naisopiskelija	8
naismentori	miesopiskelija	3
miesmentori	naisopiskelija	7
miesmentori	miesopiskelija	15
	Yht.	33

Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma on esitetty taulukossa 12. Ohjelmaan osallistuneista mentoreista ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut kymmenen mentoria. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista neljä oli naisia. Sukupuolijakaumassa on nähtävissä miesten hakeutuminen teknisille aloille ja naiset vastaavasti suosivat enemmän kaupallista alaa ja terveydenhoitoalaa.

TAULUKKO 12. Mentorien koulutus- ja sukupuolijakauma toisessa pilotissa.

Mentorien koulutusohjelma- ja sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	yht.
Agrologi (AMK)	2	0	2
Degree Programme in International Business Management, MBA	1	0	1
Diplomi-insinööri tuotantotekniikka	2	1	3
Filosofian maisteri	1	0	1
Geronomi (AMK)	0	1	1
Insinööri (AMK), Auto- ja kuljetustekniikka	5	0	5
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka	1	1	2
Insinööri (AMK), Konetekniikka	1	0	1
Insinööri (AMK), Mekatroniikka	2	0	2
Insinööri (AMK), Rakennustekniikka	1	0	1
Insinööri (AMK), Tietotekniikka	2	1	3
Insinööri (YAMK) Teknologiaosaamisen johtaja	2	0	2
Kulttuurituottaja (YAMK)	0	1	1
Liikuntatieteiden maisteri	1	0	1
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut	0	1	1
Restonomi (YAMK), Ravitsemispalvelut	0	1	1
Sosionomi (YAMK)	0	1	1
Tradenomi (AMK), Liiketalous	0	2	2
Tradenomi (AMK), PK-yrittäjyys	1	1	2
Yhteensä:	22	11	33

5.2.3 Aloitusvaihe

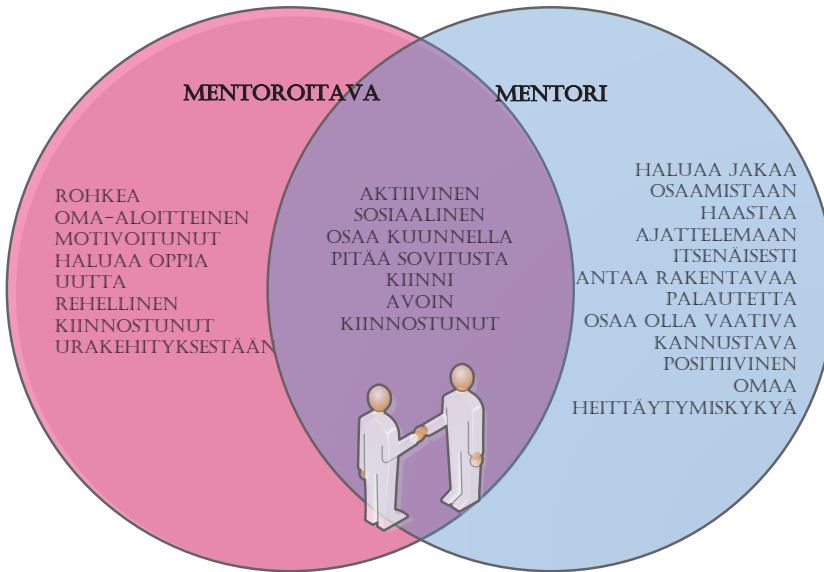
Mentorointiohjelma käynnistettiin mentoroitavien ja mentorien perehdytyksillä. Ensimmäisessä pilotissa käytetty tapa pitää perehdytykset erillisinä tilaisuuksina koettiin toimivaksi ja toisella kierroksella jatkettiin samalla periaatteella. Molemmat tilaisuudet järjestettiin lokakuun loppupuolella. Ohjelman aloitusta siirrettiin noin kuukaudella verrattuna ensimmäiseen ohjelmaan. Syynä tähän oli opiskelijahaun painottaminen syksyyn ja lukuvuoden alkuun. Opiskelijatilaisuuteen osallistui n. 90 % ohjelmaan ilmoittautuneista opiskelijoista. Neljä opiskelijaa ei päässyt osallistumaan tilaisuuteen, joten heille järjestettiin tapaaminen ohjaajien kanssa ennen mentorin tapaamista. Kaikille opiskelijoille jaettiin perehdytystilaisuudessa annetut materiaalit. Mentoreista n. 80 % oli paikalla omassa perehdytystilaisuudessaan. Niille mentoreille, jotka eivät päässeet paikalle, tarjottiin mahdollisuutta keskustella ohjaajien kanssa. Heille myös lähetettiin mentorointiopas tutustuttavaksi ennen mentoroitavan tapaamista.

Tilaisuudet alkoivat ohjaajien ja osallistujien esittäytymiskierroksella. Osallistujat kertoivat, miksi lähtivät mukaan ohjelmaan ja millaiset tavoitteet heillä on mentorointiohjelman suhteen. Molemmat perehdytystilaisuudet kestivät kolme tuntia ja tilaisuuksissa läpikäytiin mm. mentorointiopasta ja opintopäiväkirjan täyttämistä. Kaikille osallistujille jaettiin SWOT-analyysipohja. Mentoroitaville suositeltiin SWOT-analyysin tekemistä ennen mentorin tapaamista ja miettimään sen avulla aiheita tapaamisiin. Ensimmäisen pilotin mukaisesti myös toisessa pilotissa muistuteltiin mieliin vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä ja sen merkitystä. Illan päätteeksi tehtiin ryhmätöitä ja ryhmät esittelivät pohdintojen tulokset kaikille osallistujille. Ensimmäisessä pilotissa ryhmätöitä tehtiin välitapaamisen yhteydessä. Aiheet orientoivat osallistujia alkavaan mentorointiohjelmaan, joten siksi ryhmätöyt päätettiin kakkospilotissa siirtää osaksi perehdyttämistä.

5.2.4 Mentorointiohjelman ryhmätöyt

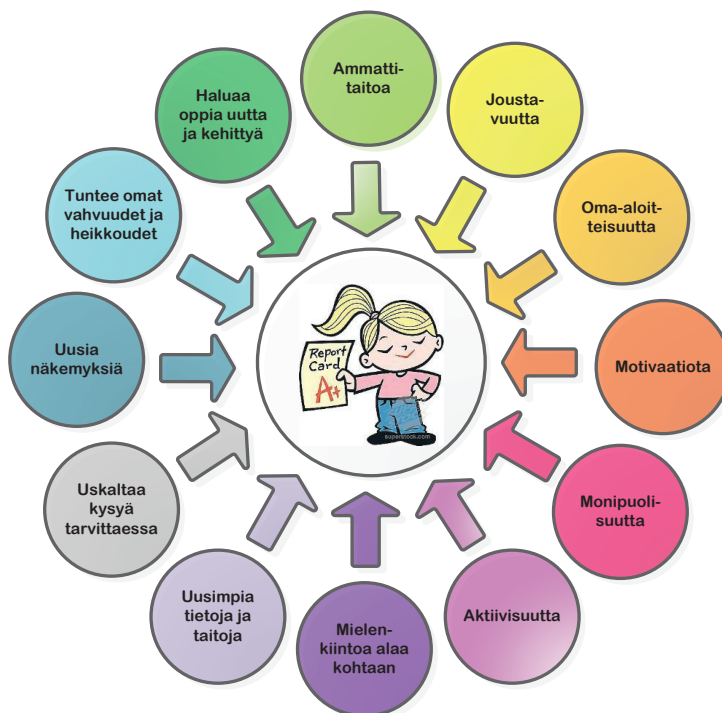
Sekä ensimmäisen pilotin että toisen pilotin ryhmätöissä kysyttiin hyvän mentorin ja mentoroitavan ominaisuuksia. Mentoriparin molemmilla osapuolilla toivottiin olevan samantyyppisiä tai toisiaan täydentäviä piirteitä. Yhteisinä ominaisuuksina mainittiin sosiaalisuus, aktiivisuus, avoimuus, kuuntelemisen taito ja kiinnostus prosessiin ja parin toiseen osapuoleen. Molempien osapuolten toivottiin myös pitävän kiinni sovitusta asioista. Siinä missä mentorien toivottiin olevan halukkaita jakamaan osaamistaan, mentoroitavalta toivottiin halua oppia uutta. Yhteisten piirteiden lisäksi mentoreilta toivottiin aitoa kiinnostusta opiskelijaa kohtaan, kannustavuutta ja positiivisuutta. Ehkä yllättäen mentorilta toivottiin kykyä haastaa opiskelijaa ajattelemaan itsenäisesti ja olla sopivasti vaativa. Ryhmätöyntekijöiden mielestä hyvä mentori on lisäksi heit-

täytymiskykyinen ja kertoo avoimesti myös epäonnistumisistaan. Mentoroitavan toivottaviin ominaisuuksiin kuuluivat rohkeus kysyä sekä tarvittaessa myös kyseenalais-
 taa, oma-aloitteisuus, motivaatio ja rehellisyys sekä itseään että mentoria kohtaan. Kiinnostus tulevaisuuteen ja urakehitykseen nousi selkeästi esiin myös mentoreiden ilmoittautumislomakkeiden toiveissa mentoroitavastaan. Molempien pilottien ryhmä-
 töiden vastaukset on koottu kuvioon 5.



KUVIO 5. Ryhmätö: Millainen on hyvä mentori ja millainen on hyvä mentoroitava?

Ryhmätöiden aiheena oli myös vastata kysymykseen: mitä työelämä odottaa opiskelijalta. Työpaikkailmoituksissa haetaan usein ”hyvää tyyppiä” ja siihen liittyviä ominaisuuksia olikin paljon ryhmän vastauksissa: motivoitunut, aktiivinen, monipuolinen, oma-aloitteinen, joustava ja ammattitaitoinen. Nuorelta työntekijältä odotetaan halua oppia uutta ja kehittyä työtehtävissään. Kiinnostus alaa kohtaan ja uusimmat tiedot ovat myös osa työelämän odotuksia. Työelämään koulunpenkiltä siirtyvän henkilön on myös tärkeää tietää omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hänen tulisi pystyä rohkeasti kysymään neuvoa, jos siihen on tarvetta. Nuorilta ammattilaisilta odotetaan myös tuoreita näkemyksiä työhönsä liittyen. Yrityksissä asioita on saatettu tehdä samoin jo vuosia, jolloin pieni kyseenalaistaminen ei välttämättä ole pahasta, kunhan se tehdään rakentavasti. Toisinaan työelämän odotukset vaikuttavat työnhakijasta kohtuuttomilta. Töitä ei löydy ilman kokemusta, mutta samalla halutaan töihin vastavalmistunut, jolla on vielä pitkä työura edessä. Vastaukset on koottu kuvioon 6.



Joskus odotukset vaikuttavat kohtuuttomilta: Pitäisi olla vastavalmistunut ja omata viiden vuoden työkokemus

KUVIO 6. Ryhmätö: Mitä työelämä odottaa opiskelijalta?

Ryhmätyön aihe ”Mitä opiskelija odottaa työelämältä”, sai seuraavanlaisia vastauksia ryhmiltä: vakavarainen, kehityshaluinen, arvostettu, turvattu työpaikka, jossa on hyvä työilmapiiri ja mukavia työkavereita, ovat käsitteitä, jotka maalaavat kuvaa unelmatyöpaikasta. Oman työn toivotaan olevan sopivan haasteellista, monipuolista, kiinnostavaa ja merkityksellistä. Ammattiosaamiseen haetaan jatkuvaa kehittymistä ja etenemismahdollisuuksia uralla. Työpaikalta odotetaan annetulle työpanokselle vastavuoraisesti kohtuullista korvausta ja joustavuutta. Huolestuttavia asioita työelämässä olivat pelko omien taitojen riittämättömyydestä sekä siitä, että odotukset eivät kohtaa todellisuutta. Pitkään jatkunut taloudellinen taantuma nostaa esiin myös huolen työttömyydestä. Ryhmätyön tulokset on esitetty kuviossa 7.

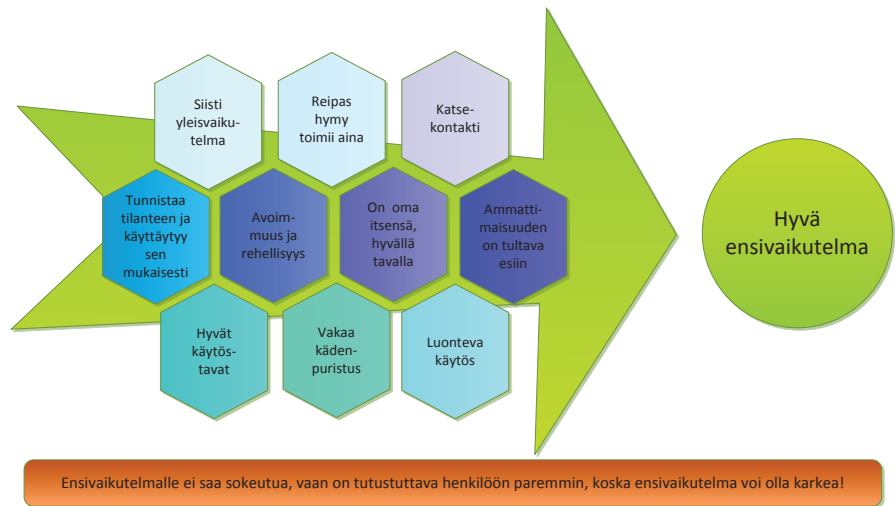


Opiskelijaa pelottaa työelämässä omien taitojen riittämättömyys, se etteivät odotuksen kohtaa todellisuutta ja työttömyys.

KUVIO 7. Ryhmätyö: Mitä opiskelija odottaa työelämältä?

Viimeisenä ryhmätyönaiheena oli pohtia ensivaikutelmaa ihmisten kohtaamisessa. Mistä se muodostuu ja mitä se merkitsee. Molemmilta ryhmiltä saadut tulokset ensivaikutelmasta on esitetty kuviossa 8. Ryhmätöissä hyvää ensivaikutelmaa haettiin yleisvaikutelman, fiksuuden, tilanteeseen sopivan ja toisaalta luontevan käytöksen kautta. Katsekontakti, reipas kättely ja iloinen hymy auttavat luomaan positiivista ensi-

vaikutelmaa. Ryhmissä todettiin kuitenkin myös, että ensivaikutelman ei saa antaa sokeuttaa. Toiseen on pyrittävä tutustumaan paremmin. Ensivaikutelma ei aina pidä pakkaansa.



KUVIO 8. Ryhmätyö: Mistä hyvä ensivaikutelma muodostuu?

5.2.5 Toimintavaihe

Perehdytystilaisuuksien jälkeen mentoriparit sopivat jatkotapaamisista itsenäisesti. Marraskuun puolivälissä järjestettiin CV-työpaja. Myös mentorit kutsuttiin tilaisuuteen päivittämään omaa CV:tään tai kertomaan omia näkemyksiään toimivista työnhakupapereista. Tilaisuuteen osallistui kuitenkin pelkästään mentoroitavia. Työpajaan oli ennakoilmoittautuminen. Tilaisuuteen osallistui 15 opiskelijaa ja mukana oli myös kaksi vaihto-opiskelijaa. Työpajaa veti Pia-Mari Riihilahti.

Työpajassa käytiin läpi eri CV-malleja ja mietittiin eri alojen painotuksia. Keskustelu oli vilkasta ja opiskelijat kysyivät mieltään askarruttavista asioista. Työpajan pääpaino oli CV:n kirjoittamisessa. Osallistujien mentorointiohjelman ilmoittautumisvaiheessa lähettämät CV:t tarkastettiin ennen tilaisuutta. Osallistujat korjasivat CV:nsä ehdotusten pohjalta tai kirjoittivat kokonaan uudet. Ennen tammikuun välitapaamista pyydettiin osallistujilta palautetta. Palautteessa kysyttiin myös mielipidettä CV-työpajasta. Yhdeksän palautteen antajaa oli osallistunut työpajaan. Positiivinen palaute tiivistyy hyvin yhden mentoroitavan kommenttiin: "Erittäin tarpeellinen! Pitäisi olla pakollinen kaikille – vapaasti valittava minikurssi?"

Marraskuussa järjestettiin mentorointiohjelman osallistujille pitchauskoulutus. Koulutuksen veti Ville Orrenmaa Myyninmaailma Oy:stä. Koulutukseen osallistui sekä mentoreita että mentoroitavia. Koulutuksessa ohjeistettiin osallistujia myyntipuheen tekemiseen omasta osaamisestaan ja myös lyhyempään ns. hissipuheen pitoon. Osallistujat harjoittelivat hissipuheen pitoa toistensa kanssa. Koulutus toimi hyvin verkostoitumisen tukena. Myös tämä koulutus sai hyvää palautetta osallistuneilta.

Välipalautteet pyydettiin ennen tammikuun välitapaamista. Palautteisiin vastasi mentoroitavista niukasti yli puolet ja mentoreista kolmasosa. Mentoroitaville ja mentoreille lähetettiin omat kyselynsä (liitteet 4 ja 5). Palautteita on käsitelty tarkemmin kappaleessa kuusi. Kyselyyn vastanneet parit olivat tavanneet keskimäärin kolme kertaa. Neljä paria oli tavannut kuluneiden kolmen kuukauden aikana vasta kerran. Yksi pareista oli tavannut jo kuusi kertaa. Vastaukset kyselyyn olivat hyvin samantyyppisiä kuin ensimmäisessäkin pilotissa, osallistujat olivat tyytyväisiä.

Mentorointiohjelman välitapaaminen pidettiin tammikuussa. Lähes kaikki opiskelijat osallistuivat tilaisuuteen, mentoreista paikalla oli vähän vajaa puolet. Illan luennot painottuivat työelämän emotionaaliseen ja esteettiseen puoleen. FT Marjo Kamila kertoi osallistujille ulkoisen olemuksen ja ensivaikutelman merkityksestä sekä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Esiintymistaidon kouluttaja Johanna Ikola antoi osallistujille niksejä esiintymiseen. Illan päätteeksi käytiin pikaisesti läpi saatu palaute ja kyseltiin osallistujien vinkkejä kevään tapaamisille. Yksi opiskelijoista kertoi tavanneensa mentoriaan vähän harvemmin, koska tämä matkustaa paljon. Opiskelija oli kuitenkin päässyt tutustumaan mentorin työpaikkaan ja käynyt tapaamassa ja keskustelemassa yrityksen henkilökunnan kanssa. Myös muutama muu opiskelija oli päässyt tutustumaan mentorinsa työpaikkaan.

Maaliskuulla järjestettiin LinkedIn-koulutus Ari Haasion ohjaamana. Osallistujia tilaisuudessa oli 11, joista kolme oli mentoreita. Tilaisuuden alussa Haasio kertoi sosiaalisen median käyttämisestä itsensä markkinoinnissa sekä sosiaalisen median eri mahdollisuuksista verkostoitumiseen. Haasio kertoi myös LinkedInin eri käyttöta-voista, hyödyistä, mahdollisuuksista, mutta myös vältettävistä asioista. Illan aikana osallistujat loivat profiilinsa LinkedIniin ja saivat apuja ja neuvoja sen luomiseen. Keskusteluissa osallistujien kanssa kävi ilmi, että sekä mentorit että mentoroitavat olivat tyytyväisiä tilaisuuteen.

5.2.6 Päätös vaihe

Ennen mentorointiohjelman päätöstilaisuutta pyydettiin osallistujilta päättöpalauteet. Mentoreista palautteeseen vastasi puolet ja opiskelijoista vastaajia oli hieman yli puolet osallistuneista. Kaksi opiskelijaa keskeytti ohjelman. Molemmat keskeyttivät

samalla myös opintonsa SeAMKissa. Annettuja palautteita on käsitelty luvussa kuusi. Mentorointiohjelman päätöstilaisuus pidettiin huhtikuussa 2015. Illan pääesiintyjänä oli maailmanmatkaaja ja tv-persoonaa Arman Alizad, jonka aiheena oli ”Uskallus toteuttaa unelmiaan ja olla pelkäämättä epäonnistumista”. Alizad kertoi oman uransa alkuvaiheista ja erityisesti siitä, miten hän teki lopullisen läpimurtonsa Kill Arman -ohjelman myötä.

Luennon jälkeen osallistujat tekivät ryhmätöitä mentorointiohjelmaan liittyen. Ryhmätöiden tulokset esiteltiin kaikille osallistujille.

- **Miten voidaan edistää mentorointiohjelmaan osallistuvien verkostoitumista?** Ryhmätyössä todettiin, että verkostoitumista edistetään parhaiten, kun aktivointi asiaan tulee järjestäjien taholta. Keinoina esiteltiin mm. alakohtaisten iltojen järjestämistä, Facebook-ryhmää ja mentorien työpaikkayritysten yritysesityksiä. Koulutukset ja asiantuntijaluennot ovat hyviä, mutta varsinaista verkostoitumista ne eivät edistä. Ryhmätyön tulokset on lisätty kehitysehdotuksiin, joita on käsitelty kappaleessa 6.10.
- **Miten jaksaa työelämässä? Miten voidaan selvittää työelämän jatkuvassa muutoksessa?** Elinikäisen oppimisen tuominen työelämään. Ryhmä oli sitä mieltä, että omalla asenteella pystyy vaikuttamaan työssä jaksamiseen. Avoin, positiivinen ja rakentava asenne auttavat selviämään muutoksista. Se, että nauttii omasta työstään, edesauttaa hakemaan uusia haasteita ja kouluttautumaan työssään.
- **Miksi kannattaa lähteä mentorointiohjelmaan mukaan? Mentorien ja opiskelijoiden näkökulma?** Opiskelijoiden mielestä mentorointiohjelman kautta tulevat uudet asiat pitävät mielen virkeänä. Verkostoituminen mentoreiden kanssa ja orientoituminen työnhakuun siihen annettujen välineiden kautta auttavat urasuunnittelussa. Keskustelut mentorien kanssa avaavat uusia näkökulmia omaan alaan. Mentorien mielestä avoin, rento ja vapaamuotoinen ohjelma sekä opiskelijoiden auttaminen ovat hyviä syitä lähteä ohjelmaan. Ohjelmasta saatuja hyötyjä on avattu enemmän kappaleessa 6.6.
- **Mihin suuntaan työelämä on menossa? Uusia tuulia ja vaatimuksia?** Yksi ryhmistä mietti mitä muutoksia tulevaisuus tuo työelämään. Vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että tulevaisuudessa tarvitaan moniosaajia. Ihmisellä saattaa olla useitakin eri koulutuksia. Kielitaitovaatimukset lisääntyvät. Englanti on maailman kieli, mutta rinnalle nousevat espanja, saksa ja portugali. Automaatio ja digitalisaatio lisääntyvät ja elintarvikealalla erilaiset vaatimukset ja lainsäädäntö kiristyvät. Muuttuva työelämä vaatii avoimuutta ja uudistumiskykyä. Uusi sukupolvi tuo tullessaan uudet tavat työskennellä. Painopiste työssä siirtyy tuloksiin, tuntipainotteisen ajattelun sijaan. Vastaukset on koottu kuvioon 9.



KUVIO 9. Ryhmätyön tuloksia: Tulevaisuuden työelämän vaatimuksia.

- **Hyviä keskustelunaiheita paritapaamisiin? Mitkä ovat olleet parhaita aiheita omista tapaamisissanne?** Tapaamisiin annetut keskustelunaiheet myötäilivät hyvin palautteissa annettuja asioita, joita on käsitelty kappaleessa 6.7. Mieleen jääneistä tapaamisista mainittiin mm. työhaastattelusimulaatio. Keskustelunaiheina ovat olleet mm. työssä jaksaminen, työelämän vaatimukset, työtehtävien sisällöt, urasuunnitelmat ja oman osaamisen sanoittaminen. Parit ovat myös käyneet läpi työnhakupapereita sekä keskustelleet osaamisen puke-mista sanoiksi. Yhteisiä mielenkiinnon kohteita kannattaa hakea ja nostaa niistä lisää keskustelunaiheita.
- **Mentorointiohjelma: mikä oli antoisinta, mitä voisi parantaa ja mitä pitäisi olla lisää?** Myös tässä ryhmätyössä vastaukset olivat samansuuntaisia kuin palaut-teissa annetut kommentit. Antoihin asioihin ryhmä oli listannut verkostojen laajenemisen, koulutukset ja luennot, uudet näkökulmat ja itsetuntemuksen lisääntymisen sekä mentorin avun päättötyöhön. Kehitettävää oli mentoreiden tuntikirjanpidossa ja lisäksi toivottiin useampia perehdytystilaisuuksia. Haasteita ja positiivisia kokemuksia on käsitelty enemmän kappaleessa 6.5.

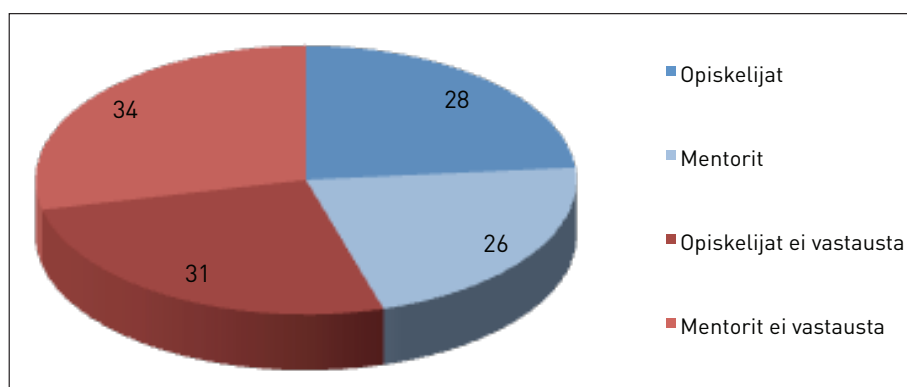
Ryhmätöiden jälkeen osallistujille kerrottiin palautteista ja keskusteltiin kuluneesta vuodesta. Illan päätteeksi paikalla olleille mentoreille jaettiin todistukset. Opiskelijoille todistukset jaettiin myöhemmin palautettua mentorointipäiväkirjaa vastaan.

6 PALAUTTEET

Palautteita pyydettiin molemmissa mentorointiohjelman piloteissa ennen välitapaamista sekä ennen päätöstilaisuutta. Palautekyselyt toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Kyselyihin vastattiin nimettömästi.

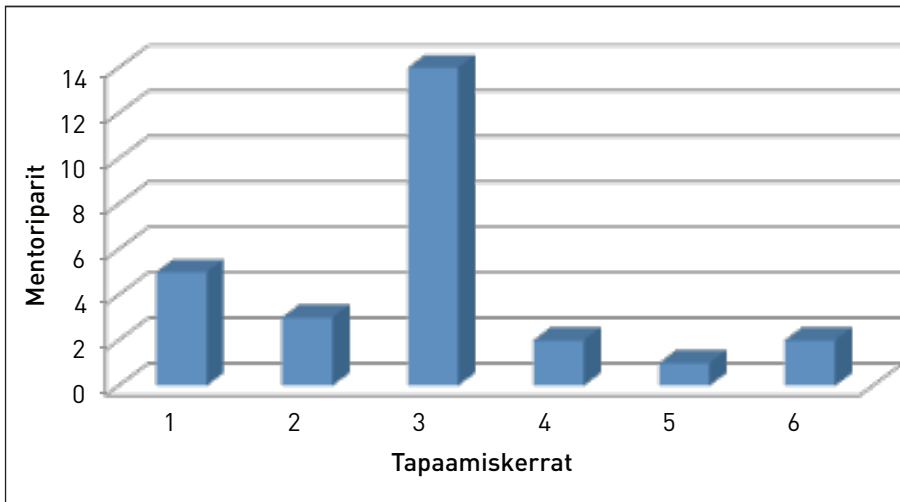
Piloteissa 1 ja 2 saadut palautevastaukset käsitellään yhdessä aihepiireittäin. Vastaukset molemmissa piloteissa olivat hyvin samansuuntaisia. Mikäli eroavaisuuksia pilottien välillä on ollut, se on kerrottu kysymyksiin käsittelyssä.

Molemmissa piloteissa ennen välitapaamisia osallistujia pyydettiin vastaamaan palautekyselyihin. Opiskelijoille ja mentoreille lähetettiin omat kyselyt, joissa suurin osa kysymyksistä oli samoja. Opiskelijoiden välipalautteisiin vastasi 28 opiskelijaa, eli hieman alle puolet osallistuneista. Myös mentoreista välipalautteeseen vastasi alle puolet osallistujista. Yksittäisten kysymysten kohdalla vastausmäärä saattoi olla alhaisempi. Kuviossa 10 on kuvattu vastaajien osuus jaoteltuna mentoreihin ja mentoroitaviin.



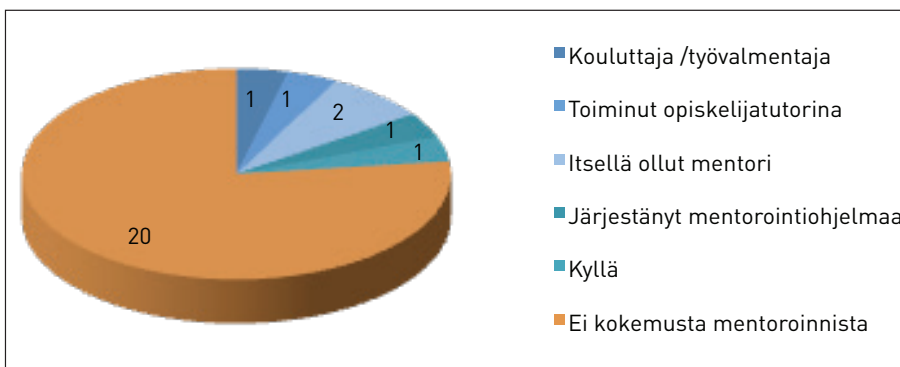
KUVIO 10. Osallistujien vastaaminen välipalautteisiin

Ohjelman puoliväliin mennessä tapaamisia vastanneilla pareilla oli ollut keskimäärin kolme eli noin kerran kuukaudessa. Viisi pareista ilmoitti tavanneensa vasta vain kerran ja kaksi pareista oli tavannut jo peräti kuusi kertaa. Kuviossa 11 on esitetty mentori-riparien tapaamismääriä välipalautteen perusteella.



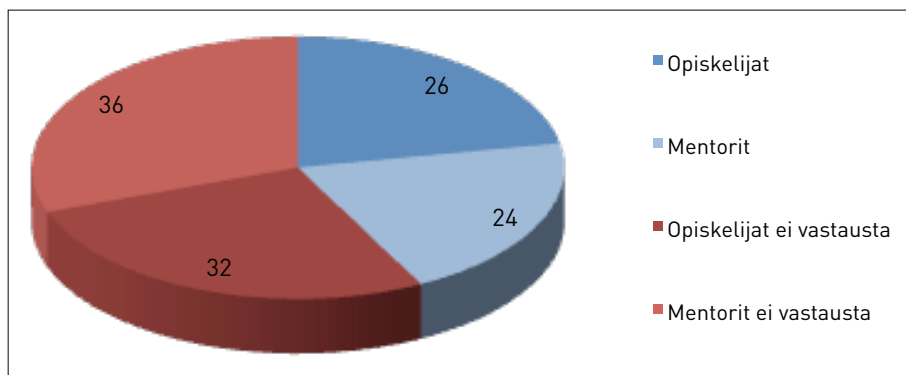
KUVIO 11. Mentoriparien tapaamiskerrat.

Välipalautteeseen vastanneista mentoreista kuudella oli aikaisempaa kokemusta mentoroinnista. Kaksi mentoria oli ollut mukana työpaikkansa mentorointiohjelmassa. Muita mentorointikokemuksia oli kertynyt opiskelijatutoroinnin ja työvalmennuksen kautta. Yksi mentoreista kertoi olleensa mukana järjestämässä mentorointiohjelmaa työpaikalleen. Näiden lisäksi toisella pilottikierröksellä oli mukana kolme mentoria, jotka osallistuivat mentorointiin jo ensimmäisessä pilotissa. Kuviossa 12 on kuvattu palautteisiin vastanneiden mentoreiden aiempi kokemus mentorointiin liittyen.



KUVIO 12. Mentorointikokemus

Ohjelman päätöstilaisuus pidettiin ensimmäisessä pilotissa toukokuun puolivälissä ja toisessa huhtikuun lopussa. Ennen päätöstilaisuutta osallistujilta pyydettiin loppupalautteita. Sekä mentoreista että opiskelijoista kyselyyn vastasi hieman alle puolet osallistuneista (kuvio 13). Kaikki vastanneet kertoivat olevansa tyytyväisiä ohjelmaan.

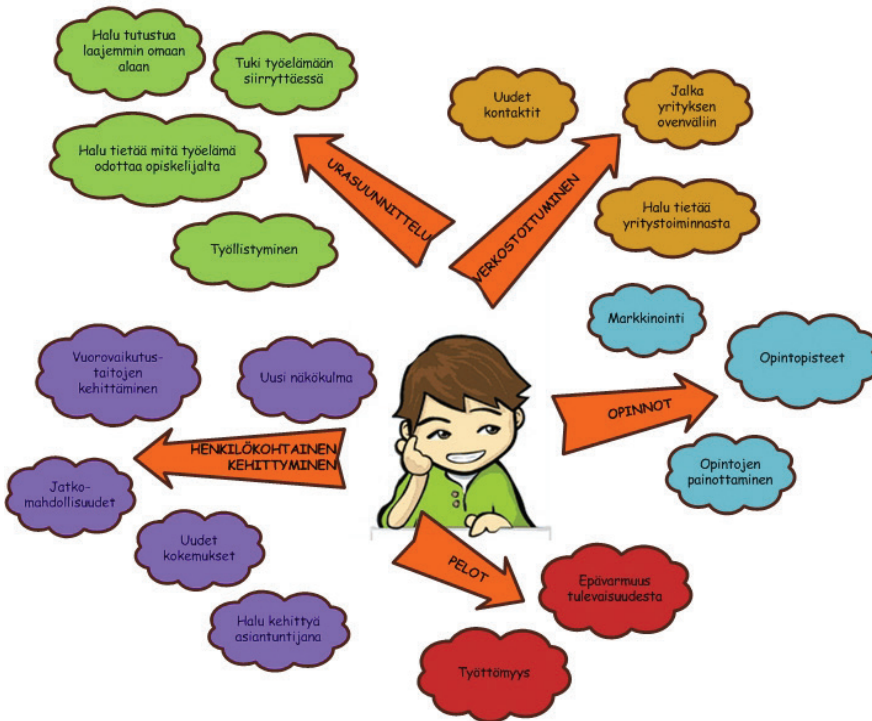


KUVIO 13. Osallistujien vastaaminen päättöpalauteisiin.

Osa päättöpalauteen kysymyksistä oli samoja tai samantyyppisiä, kuin välipalautteissa. Koska myös vastaukset olivat linjassa välipalautteiden kanssa, on palautteita käsitelty yhtenä kokonaisuutena. Osa kysymyksistä oli sellaisia, että niitä on kysytty vain ohjelman päättyessä. Tämä on aina mainittu kysymystä käsittelevän kappaleen yhteydessä.

6.1 Syitä lähteä mukaan ohjelmaan

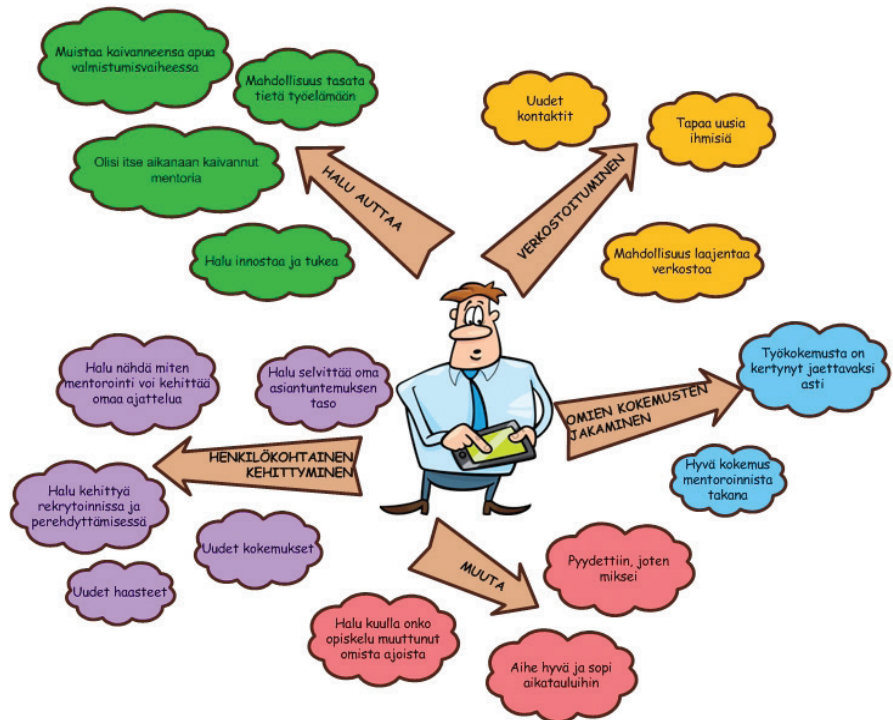
Välipalautteessa kysyttiin, mikä innosti mentoroitavia ja mentoreita lähtemään mukaan ohjelmaan. Mentoroitavien vastaukset pyörivät ensisijaisesti tulevan uran ympärillä. Mentorilta haluttiin näkemystä omasta alasta, vinkkejä työelämään ja sen pelisääntöihin sekä neuvoja työnhakuun. Toiseksi eniten vastauksissa näkyi opiskelijoiden halu laajentaa työelämäverkostoaan. Mentorointiohjelmasta lähdettiin myös hakemaan uusia kokemuksia ja opintopisteitä. Yksittäisiä kiinnostuksen aiheita olivat mm. oma yritystoiminta ja vuorovaikutustaitojen parantaminen. Muutamissa vastauksissa näkyi myös huoli tulevaisuudesta työllistymisen ja työelämän suhteen. Markkinointi oli purrut muutamaa opiskelijaa, joista yksi totesi, että ”ohjelmaa hehkutettiin meille niin suurelleisesti, että olisi ollut tyhmää kieltäytyä”. Mentoroitavien syitä lähteä mukaan ohjelmaan on avattu kuviossa 14.



KUVIO 14. Opiskelijoiden syitä lähteä mukaan ohjelmaan

Mentoreiden syitä lähteä mukaan ohjelmaan tiivistivät hyvin kommenttiin ”Sain uusia haasteita. On hienoa, jos pystyy auttamaan ja antamaan sitä tietoa nuorille, jota on kerännyt vuosien aikana”. Ajatus siitä, että voisi olla avuksi opiskelijalle, oli useimilla mentoreilla syy lähteä mukaan. Muutama vastaaja kertoi hakevansa laajempaa

verkostoa tai uusia kokemuksia. Muita syitä lähteä mukaan olivat mm. rekrytointikokemuksen hakeminen ja halu saada ajankohtaista tietoa opinnoista. Osa mentoreista kommentoi osaamista kertyneen työuran aikana sen verran, että he kokivat voivansa antaa opiskelijoille jotain. Muutama vastaajista kertoi itse aikanaan kaivanneensa mentorin tukea ja lähtivät nyt mukaan sitä pyydettyessä. Mentoreita innostaneita syitä lähteä ohjelmaan mukaan on koottu kuvioon 15.

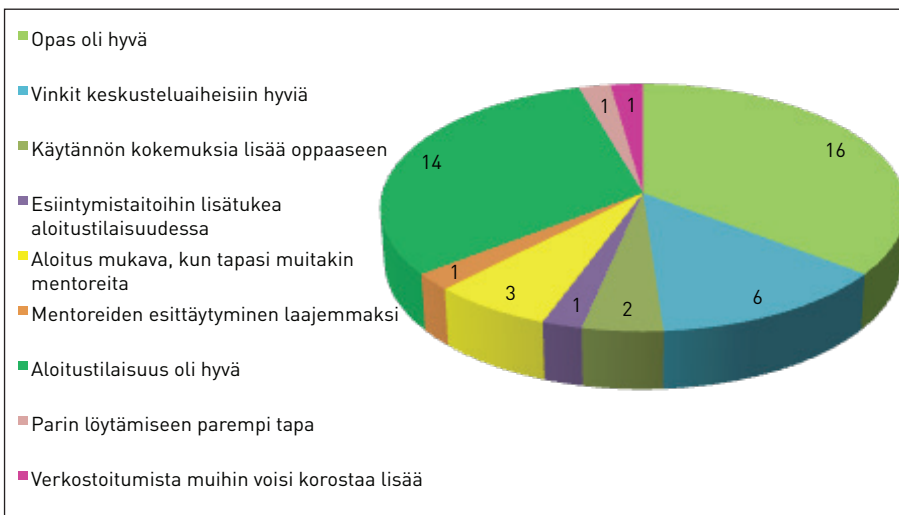


KUVIO 15. Mentoreiden syyt lähteä mukaan ohjelmaan.

6.2 Kehitettävää mentorointioppaassa ja aloitustilaisuudessa

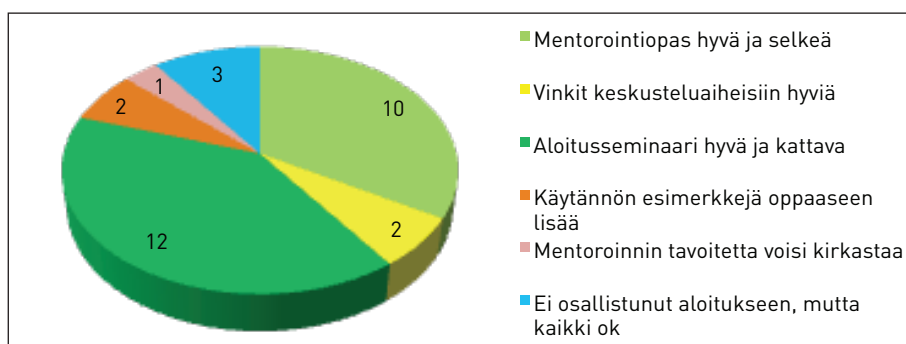
Välipalautteessa kysyttiin mikä oli hyödyllisintä antia ja mitä olisit ehkä kaivannut lisää mentorointioppaaseen liittyen tai aloitusseminaarin ohjelman suhteen. Vastausten perusteella opiskelijat olivat tyytyväisiä sekä mentorointioppaaseen että aloitustilaisuuteen. Opiskelijoiden vastauksia on kuvattu kuviossa 16. Mentoroitavan kommentti liittyen mentorointioppaaseen: "En osaa sanoa oppaan kehittämisestä mitään. Mielestäni siinä on koottu jo nyt riittävästi rehellisiä näkökulmia mentorointiohjelmasta opiskelijan ja mentorin näkökulmasta. Se ohjaa ajattelemaan ja toimimaan

itsenäisesti, mikä on hyvä asia”. Opiskelijat olivat myös kiinnostuneita tutustumaan muihin ohjelmassa mukana oleviin mentoreihin. ”Olisi ollut kiva, jos mentorit olisivat esitelleet itsensä vähän paremmin. Olisi ollut kiinnostavaa tietää, millaisista yrityksistä mentorit tulivat.” Mentorointioppaan keskusteluvinkit saivat kiitosta ja ne koettiin hyödyllisiksi. Kehitysehdotukset olivat yksittäisiä palautteita, mutta kuitenkin varteentotettavia. Opiskelijat toivoivat oppaaseen lisää käytännön kokemuksia ja enemmän keskusteluvinkkejä myös opintojen ja työllistymisen ulkopuolelta. Aloitustilaisuudessa toivottiin lisää ohjeistusta esiintymistaitoihin. Toiveena oli myös saada enemmän tietoa verkostoitumisen merkityksestä. Aloitustilaisuudessa parien löytämiseen toivottiin myös parannusta. Tässä taustalla lienee toisessa pilotissa sattunut kömmähdys, jossa järjestäjät unohtivat antaa mentoreille nimilaput.



KUVIO 16. Mentoroitavien vastaukset kysymykseen: Mikä oli hyödyllistä/ mitä olisit kaivannut lisää mentorointioppaassa tai aloitustilaisuudessa?

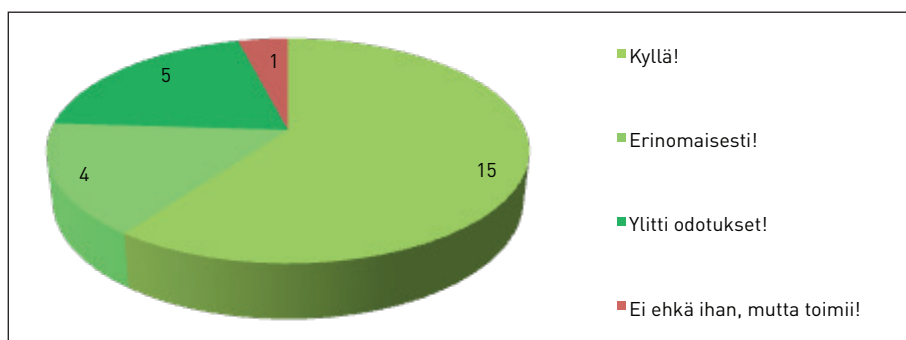
Myös mentorit olivat tyytyväisiä mentorointioppaan ja aloitustilaisuuden sisältöihin. ”Aloitusseminaari antoi hyvän pohjan mentoroinnille, ajatuksia minkälaisiin asioihin kannattaa tarttua.” Mentoritkin antoivat kiitosta keskusteluinkeistä ja toivoivat niitä lisää. Pari mentoria ensimmäisestä pilotista kaipasi käytännön esimerkkejä mentoriohjelman kokemuksista ja erilaisista mahdollisuuksista, mitä opiskelijan kanssa voi tehdä. Tämä myös toteutettiin toisessa pilotissa mm. lisäämällä sitaatteja palautteista oppaaseen. Yhden mentorin mielestä mentoroinnin tavoitetta olisi voinut vielä kirkastaa. Myös tämä oli ensimmäisen pilotin palautteista saatu kommentti. Mentoreiden palautteet on esitetty kuviossa 17.



KUVIO 17. Mentoreiden vastaukset kysymykseen: Mikä oli hyödyllistä/ mitä olisit kaivannut lisää mentorointioppaassa tai aloitustilaisuudessa?

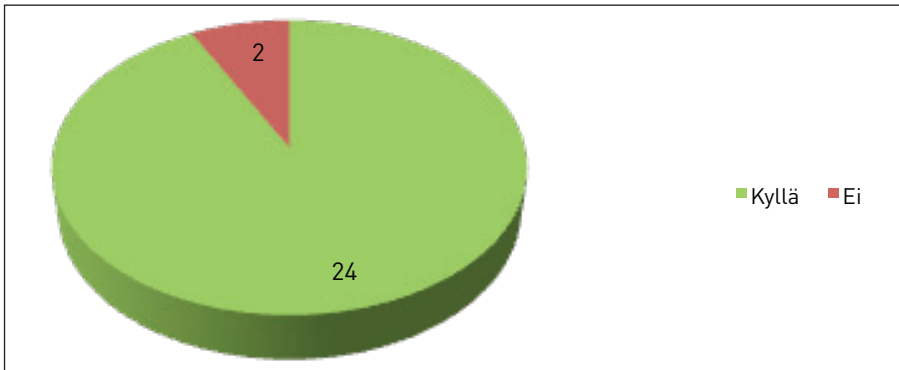
6.3 Onnistunut parinvalinta

Välipalautteessa pareja pyydettiin kertomaan, olivatko he tyytyväisiä heille valittuihin pariin. Kommentteja pyydettiin, ellei pari vastannut odotuksia. Erityisesti opiskelijoiden vastaukset olivat mukavaa luettavaa ja antoivat kuvan, että he vilpittömästi olivat tyytyväisiä heille valittuihin mentoreihin. Positiiviset kommentit sekä huutomerkit ja hymiöt kyllä-vastausten perässä olivat mukavaa luettavaa. Ne kertoivat omalta osaltaan, että parinvalinnassa oli onnistuttu. Viisi mentoroitavaa kertoi mentorinsa jopa ylittäneen heidän odotuksensa. Kommentti: "On vaikea määritellä odotuksia, mutta mentorissani on erittäin hyviä ominaisuuksia, joista iloitsen ja koen myös hyötyväni". Opiskelijoista yksi ei ollut täysin tyytyväinen mentoriinsa. Hän olisi aikuisopiskelijana kaivannut kokeneempaa mentoria, mutta kertoi kyllä saaneensa keskusteluistaan paljon positiivista kokemusta ja uusia näkökulmia. Opiskelijoiden palaute on esitetty kuviossa 18.



KUVIO 18. Oletko tyytyväinen sinulle valittuun mentoriin?

Myös mentorit suhtautuivat pareihinsa pääsääntöisesti positiivisesti (kuvio 19) Kaksi vastanneista mentoreista ei kuitenkaan ollut täysin tyytyväisiä heille valittuun opiskelijapariin. Toinen vastanneista kommentoi opiskelijan olevan kaikkietävä, eikä hän kokenut saavansa paljonkaan irti mentoroinnista. Mentorin koko palautetta tarkasteltaessa hän kertoi parinsa olevan mukava ihminen ja keskustelun olevan luontevaa. Toinen mentoreista ei perustellut asiaa.



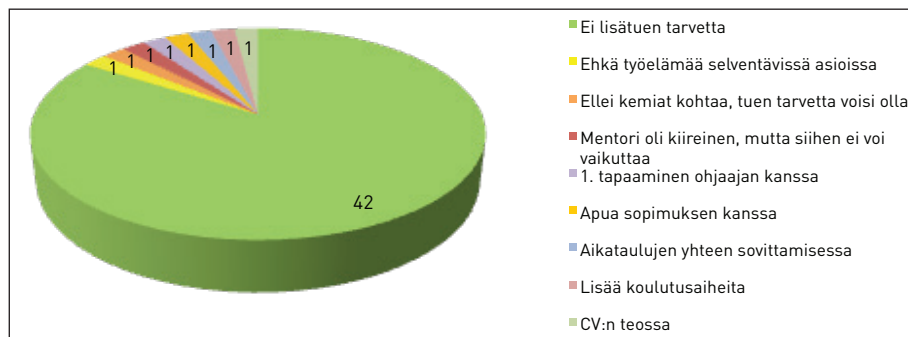
KUVIO 19. Oletko tyytyväinen sinulle valittuun opiskelijaan?

6.4 Ohjaajien tuki osallistujille

Välipalautteessa kysyttiin millaista apua tai tukea osallistujat olisivat kaivanneet SeAMKin puolelta / ohjaajilta ensimmäisessä tapaamisessa. Päätöspalautteessa kysyttiin yleisesti millaisissa asioissa ohjaajien tuki olisi tarpeen. Opiskelijoiden vastaukset on käsitelty yhtenä kokonaisuutena ja esitetty kuviossa 20. Pääsääntöisesti vastaajat olivat tyytyväisiä ohjaajien ja oppilaitoksen rooliin ja kokivat, että asiat rullasivat omalla painollaan. Ohjaajien tai oppilaitoksen panostusta ei erityisesti kaivattu lisää. Mentoroitavan palaute tiivistää hyvin parien ensimmäistä tapaamista: ”Tapaaminen sujui ihan hyvin ja juttu alkoi luistaa. Ei siihen tarvinnut ulkopuolista ohjaajaa esiliinaksi. Onhan sekin osa oppimista, kun joutuu kohtaamaan uusia ihmisiä ja tekemään hyvän ensivaikutelman”.

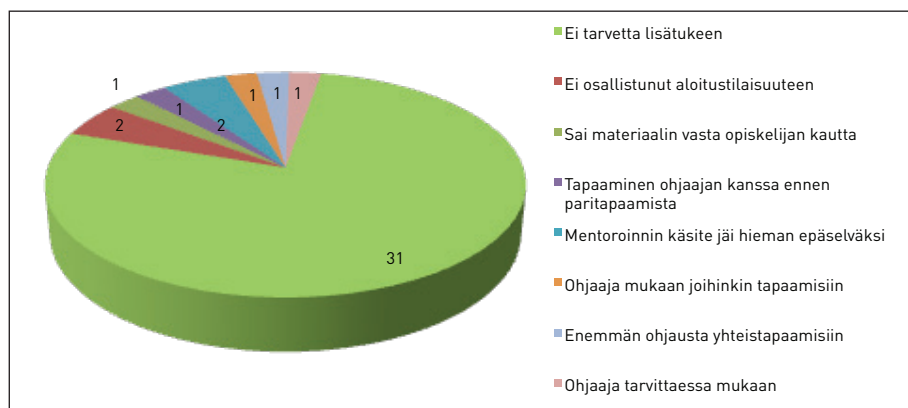
Opiskelijoiden kehitysehdotukset olivat yksittäisiä. Yksi mentoroitavista totesi, että elleivät kemiat kohtaa mentorin kanssa, voisi ohjaajien tuki tulla tarpeeseen. Hänkin tosin jatkoi, että oma tapaaminen sujui hienosti ja juttu mentorin kanssa luisti hyvin. Yksi mentoroitavista olisi kaivannut ohjaajien tukea ensimmäiseen tapaamiseen. Tähän kommenttiin vaikutti varmasti osaltaan se, ettei mentoroitava osallistunut ensimmäiseen yhteiseen tapaamiseen, kuten samasta vastauslomakkeesta kävi ilmi.

Mentoriparien ensimmäiset tapaamiset ovat pääsääntöisesti mentorien koulutuksen lopussa. Silloin ohjaajat ovat paikalla ja avustavat tarvittaessa mm. sopimusten kanssa. Ohjaajiin voi tarvittaessa ottaa yhteyttä koko ohjelman ajan ja myös sopia kahdenkeskisiä tapaamisia. Tätä on syytä korostaa jatkossa jo ennen aloitustilaisuuksia.



KUVIO 20. Millaista tukea opiskelijat olisivat kaivanneet SeAMKin puolelta 1. tapaamisella?

Mentoreiden palautteet olivat samassa linjassa mentoroitavien kanssa. Yksi mentoreista, joka ei päässyt osallistumaan aloitustilaisuuteen, olisi kaivannut enemmän perehdytystä ennen opiskelijan tapaamista. Niille, jotka eivät päässeet osallistumaan aloitustilaisuuteen, tarjottiin mahdollisuutta keskustella asiasta ohjaajien kanssa. Muita yksittäisiä ehdotuksia olivat kahdenkeskiset alustukset mentorin ja ohjaajan välillä ennen opiskelijan tapaamista. Yksi mentoreista olisi halunnut tarkennusta mentoroinnin ideaan sekä väli- että päättöpalauteissa. Mentorien toiveita SeAMKille on esitetty kuviossa 21.



KUVIO 21. Millaista tukea mentorit olisivat kaivanneet ohjaajilta.

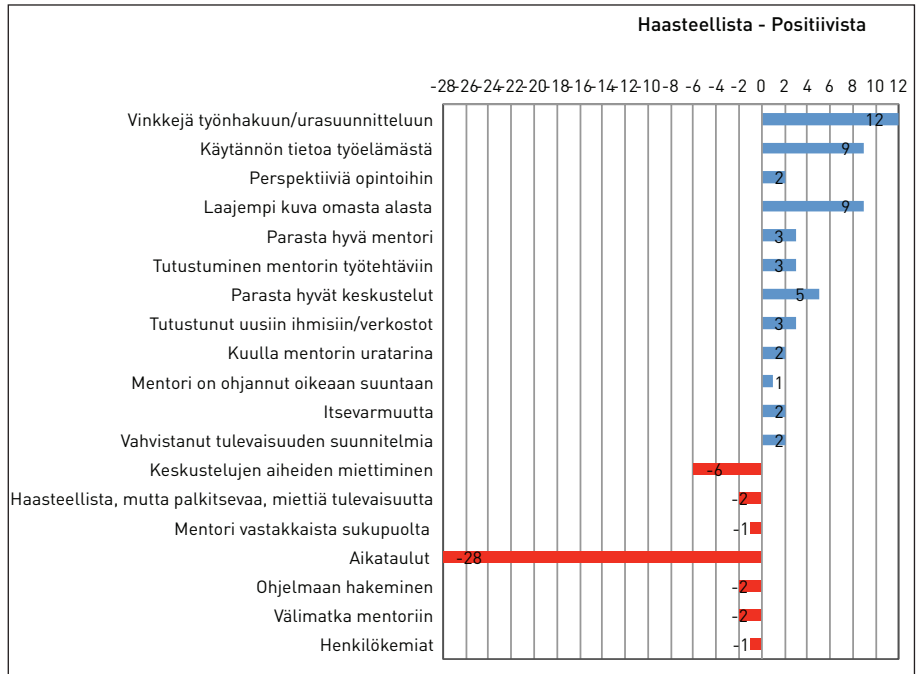
6.5 Mentorointiohjelman ruusut ja risut

Välipalautteessa molempia osapuolia pyydettiin kertomaan mikä on heidän mielestään ollut haasteellisinta ja mikä parasta sekä mitä uusia ideoita ohjelman myötä on tullut. Päätötpalautteessa kysyttiin erikseen ohjelman hyötyjä, joten päätötpalautteen vastaukset on yhdistetty mentoroinnista saatavien hyötyjen tuloksiin (kappale 6.6).

Kysymykseen, mikä on ollut parasta mentorointiohjelmassa, useimmat opiskelijat vastasivat mentorilta saadut urasuunnitteluun ja työnhakuun liittyvät vinkit. Mentoroitavat kokivat saaneensa uusia näkemyksiä työllistymiseensä joko työnhakupaperien kuntoon laittamisen kautta tai saamalla laajempaa näkemystä omasta alastaan. Osa koki saaneensa myös vahvistusta alan valintaansa, lisää itsevarmuutta ja verkostoja. Useampi opiskelija myös kiitti mentoreilta saatua käytännön tietoutta ja avarampaa näkemystä omasta alastaan. Pari opiskelijoista kertoi saaneensa uusia näkökulmia opintoihinsa ja käytännön painotusta koulussa opetettaviin asioihin. Positiivista palautetta saivat myös hyvät mentorit, mielenkiintoiset keskustelut ja uusiin ihmisiin tutustuminen. Mentorien uratarinat olivat kiinnostavia kuten myös oman mentorin työpaikkaan tutustuminen.

Haasteita kysyttiin sekä opiskelijoilta että mentoreilta myös päätötpalautteessa. Haasteet olivat samansuuntaisia sekä väli- että päätötpalautteessa, joten vastaukset on yhdistetty. Ylivoimaisesti haasteellisimmaksi koettiin aikataulujen sopiminen. Puolet vastanneista opiskelijoista kommentoi aikataulutuksen aiheuttaneen haasteita ohjelman aikana. Sekä mentorin että opiskelijan kiireet haittasivat tapaamisten sopimista ja aiheuttivat muutoksia jo sovittuihin tapaamisiin. Opiskelijoiden mielestä toiseksi haastavinta ohjelmassa oli keskusteluaiheiden miettiminen paritapaamisiin. Näihin molempiin kohtiin tuli enemmän kommentteja päätötpalautteissa.

Pari mentoroitavaa oli kokenut tulevaisuuden miettimisen mentorin avustamana haasteelliseksi, mutta samalla kuitenkin palkitsevaksi työksi. Palautteen antajan kommentti: ”Mentorin asiantunteva ote on ollut todella positiivinen juttu. On ollut haasteellista, mutta samalla palkitsevaa, kun on aktiivisesti alkanut miettimään valmistumisen jälkeisiä seuraavia askeleita.” Yksi mentoroitavista oli jännittänyt etukäteen mentorinsa tapaamista, koska tämä oli vastakkaista sukupuolta. Hän kuitenkin totesi kommentissaan, ettei tämä ollut varsinainen haaste ja kaikki oli sujunut hyvin. Eräs opiskelija oli kommentoinut kysymykseen haasteista ”ehkä tämä liittyy henkilökemioihin?”, mutta ei avannut asiaa sen tarkemmin. Tästä pohdinnasta huolimatta hän oli ollut tyytyväinen osallistuttuaan ohjelmaan ja koki kehittyneensä ohjelman aikana. Kaksi mentoroitavaa totesi suurimmaksi haasteekseen ohjelmaan hakeutumisen. Vastauksista ei käy ilmi, oliko haasteena ilmoittautumislomakkeen täyttäminen, haastattelu vai jokin muu. Mutta molempien vastauksista oli kuitenkin tulkevissa, että hekin olivat tyytyväisiä ohjelmaan kaikin puolin. Opiskelijoiden positiivisia kokemuksia ja haasteita on kuvattu kuviossa 22.



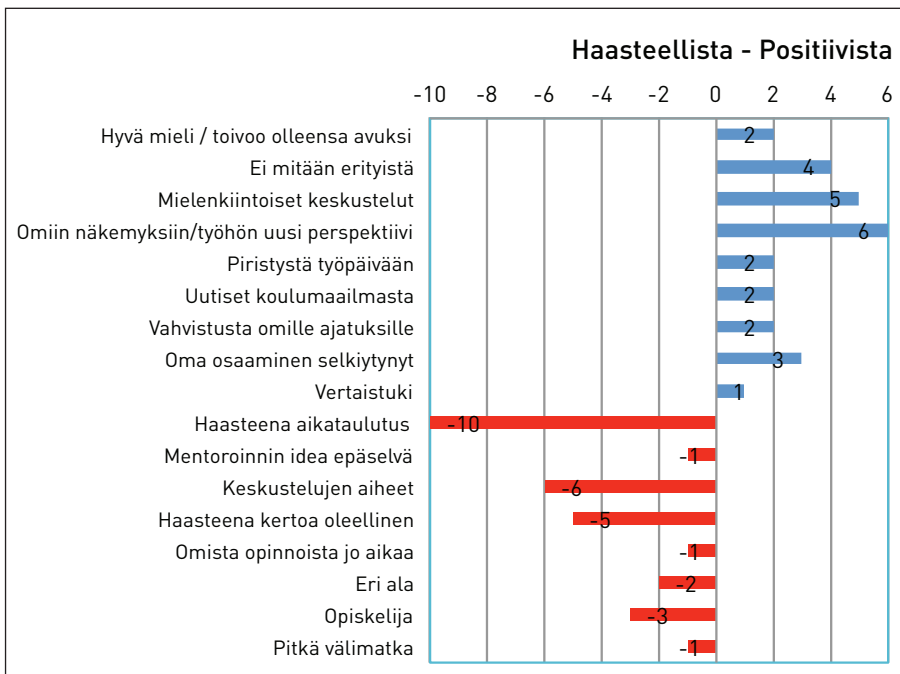
KUVIO 22. Mikä oli opiskelijoiden mielestä parasta ja mikä haasteellisinta ohjelmassa?

Mentoreista useimmat kiittivät saaneensa uusia näkemyksiä omaan työhönsä ja osaamisensa sekä mielenkiintoisia keskusteluja opiskelijoiden kanssa. ”Parasta on ollut vuorovaikutus mentoroitavan opiskelijan kanssa. Koska opiskelijalle joutuu perustelemaan asioita, joita hän kysyy, niin joutuu itsekin pohtimaan perusteluja ja samalla voi kyseenalaistaa, että voidaanko esim. toimintatapa muuttaa vai onko perustelut järkevät ja ajan tasalla.” Positiivisia kokemuksia oli auttamisesta saatu hyvä mieli ja mentoroitavan tuoma piristys työpäivään. Muutama mentoreista oli tyytyväisiä siihen, että he saivat uusinta tietoa koulumaailmasta. Kolme mentoreista kertoi, että oma osaaminen oli selkiytynyt, kun kokemustaan oli siirtänyt eteenpäin mentoroitavalle. Muutama vastanneista mentoreista ei kokenut saaneensa uusia ideoita ohjelman kautta. Kokonaispalautetta tarkasteltaessa myös näiden mentorien suhtautuminen ohjelmaan oli kuitenkin myönteinen.

Suurimmaksi haasteeksi myös mentoreilla nousi aikataulut. Vähän alle neljäsosa vastanneista mentoreista kertoi aikataulujen ja muun elämän yhteen sovittamisen olleen haasteellista ohjelman aikana. Keskustelujen aiheet nousivat toiseksi suurimmaksi haasteeksi. Tämä näkyi vahvemmin päättöpalauteissa, kuten opiskelijoidenkin vastauksissa. Oleellisen asian kertominen koettiin kolmanneksi suurimmaksi haasteeksi. Mentorit joutuivat pohtimaan, mikä omassa osaamisessa on relevanttia tietoa mentoroitavalle suhteutettuna käytettävissä olevaan aikaan. Vaikka tämä koettiin osittain haasteena, oman osaamisen kartoittaminen näkyi vahvasti myös positiivisissa

vastauksissa ja mentorointiohjelmasta saaduissa hyödyissä, joita avataan enemmän seuraavassa kappaleessa [6.6].

Yksittäisiä haasteita palautteissa olivat mm. mentoroinnin idean ymmärtäminen, pitkä välimatka mentoroitavaan ja eri alat tai suuntautumiset. Kolme mentoria oli kokenut suurimmaksi haasteeksi mentoroitavat opiskelijansa. Yksi mentoreista moitti opiskelijaa kaikkitietäväksi, mutta samalla kommentoi keskustelun olleen luontevaa ja henkilön olleen mukava. Toinen mentori kertoi parinsa olleen parasta ohjelmassa, mutta samaan aikaan hän on ollut myös positiivisella tavalla haastavinta. Kolmannella mentorilla oli ollut haasteita motivoida mentoroitavansa jatkamaan opintojaan. Sekä haasteita että onnistumisia mentoreiden näkökulmasta on esitetty kuviossa 23.



KUVIO 23. Mikä oli mentoreiden mielestä parasta ja mikä haasteellisinta ohjelmassa?

6.6 Mentorointiohjelman osallistumisen hyödyt

Opiskelijoiden välipalautekyselyissä kysyttiin, miten he näkevät oman osaamisensa/ urasuunnitelmiansa kehittyneen tapaamisten aikana. Opiskelijoita pyydettiin myös kertomaan, miten he kokivat hyötyneensä mentoroinnista. Mentoreilta saatu kannustus ja hyvät neuvot saivat mentoroitavilta paljon positiivista palautetta. Kaksi 26 vastanneesta mentoroitavasta ei kokenut oman osaamisensa kehittyneen ohjelman aikana välipalautteisiin mennessä, mutta hekin kokivat ohjelman hyödylliseksi.

Päättöpalautteissa kysyttiin samaa asiaa ohjelman aikana tapahtuneesta kehitymisestä. Opiskelijoiden haluttiin näin reflektoida omaa osaamistaan ja kehitystään ohjelman aikana. Vain yksi 27 päättöpalautteeseen vastanneesta opiskelijasta ei kokenut kehittyneensä ohjelman aikana.

Koska sekä väli- että päättöpalautteen kommentit tähän kysymykseen olivat hyvin samantyyppisiä, on ne käsitelty yhtenä kokonaisuutena. Kooste kommentteista on kerätty kuvioon 24. Päättöpalautteessa tulleet uudet ajatukset on kuviossa merkitty lihavoituna ja korostettu punaisella alleviivauksella. Opiskelijoiden vastaukset voi jakaa kolmeen pääkohtaan: urasuunnittelu, verkostot ja oma kehittyminen.



KUVIO 24. Mentoritavien kokemat hyödyt mentorointiohjelmassa.

Opiskelijat kokivat kehittyneensä eniten yleisissä urasuunnitteluun liittyvissä asioissa. Tähän liittyen useat vastaajista kokivat saaneensa laajempaa näkemystä omasta alastaan. Seuraavaksi eniten kommentoitiin vinkkejä työnhakuun liittyen. Muita urasuunnitteluun liittyviä hyötyjä olivat työnhakupaperien kuntoon laittaminen, lisääntynyt käytännön työelämävalmius ja tieto jatko-opintomahdollisuuksista. Pari mentoria oli

järjestänyt mentoroitavilleen työhaastattelusimulaation, jossa mentori oli mm. avan-
nut kysymysten taustoja ja antanut palautetta haastateltavan vastauksista. Useampi
mentoroitava kertoi tärkeäksi myös sen, että mentorin kanssa käytyjen keskustelujen
kautta tulevaisuuden suunnitelmat olivat vahvistuneet tai selkiytyneet.

Verkostoituminen ja kontaktit työelämään koettiin myös positiivisiksi ohjelman kautta
saaduiksi asioiksi, joskaan opiskelijat eivät antaneet tälle niin paljon painoarvoa kuin
mentorit.

Opiskelijat näkivät oman osaamisensa kehittyneen tapaamisten aikana, he olivat
myös saaneet vahvistusta omille ajatuksilleen. Yksi opiskelija kommentoi osaamisen
kehittymistään näin: "Ymmärrän tätä kautta paremmin koulussa opiskeltuja asioita ja
osaan muodostaa asioista isompia kokonaisuuksia, kun mentori selittää asioita käy-
tännön kautta". Peräti seitsemän opiskelijaa koki itsevarmuutensa lisääntyneen ohjel-
man aikana. Osa myös koki ammattiosaamisensa kehittyneen ja jäsentyneen ohjelman
aikana. Yksi opiskelija mainitsi palautteissa saaneensa mentorinsa kautta opinnäyte-
työn aiheen.

Verrattaessa opiskelijoiden välipalautteen vastauksia päättöpalautteeseen esiin nou-
sivat pitkälti samat hyötynäkökohdat. Itsevarmuuden ja ammatti-identiteetin kehitty-
minen korostui päättöpalautteessa välipalautetta vahvemmin. Mentorointiohjelman
loppupuolella opiskelijat kokivat lisäksi itsetuntemuksensa ja vuorovaikutustaitojensa
kehittyneen. Yksittäiset vastaajat olivat saaneet lisätietoja yritystoiminnasta ja jatko-
opinnoista. Muutama opiskelija kertoi suhtautuvansa luottavaisemmin tulevaisuuteen
ja työuraansa kuin ennen osallistumistaan ohjelmaan. Konkreettisia etuja mentoroita-
villa olivat harjoittelu- ja työpaikat sekä opinnäytetyöt. Palautteissa näitä kysyttiin vain
toisessa pilotissa, missä yksi opiskelija ilmoitti saaneensa mentorin avustuksella sekä
opinnäytetyön että työpaikan. Toinen kertoi saaneensa päättötyön ja harjoittelupaik-
kan. Lisäksi yksi mentoroitava oli saanut harjoittelupaikan, yksi oli saanut työpaikan
ja yhdellä oli tiedossa mahdollista myöhempää yhteistyötä. Mentorointipäiväkirjojen
perusteella ensimmäisen mentorointiohjelman osallistujista ainakin kolme sai har-
joittelupaikan mentorointiohjelman kautta. Kaksi näistä tekivät myös opinnäytetyönsä
samaa yritykseen.

Mentoreilta kysyttiin välipalautteissa, onko heidän mahdollista hyödyntää mentoroin-
tia työpaikallaan. Palautteeseen vastanneista mentoreista 6/24 koki, ettei se ole mah-
dollista. Loput vastanneet mentorit näkivät, että kokemus ohjelmasta on tavalla tai
toisella siirrettävissä työpaikalle. Päättöpalautteissa kysyttiin, mikä on ollut parasta
antia mentorin työhön liittyen. Mentoreilta kysyttiin myös, miten he kokevat kehitty-
neensä. Vastaukset sekä väli- että päättöpalautteissa olivat samansuuntaisia, joten ne
on käsitelty yhdessä.

Kuviossa 25 on kuvattu mentorien ohjelmasta kokemia hyötyjä. Mentorit kokivat saaneensa hyvää mieltä, kun pystyivät auttamaan opiskelijaa ja monet kertoivat saaneensa mentoroitavan kautta uutta perspektiiviä omaan työhönsä, toimintatapaansa ja ajatuksiinsa. Mentoreiden palautteet jaettiin kolmeen ryhmään: rekrytointi, verkostot ja oma kehittyminen.

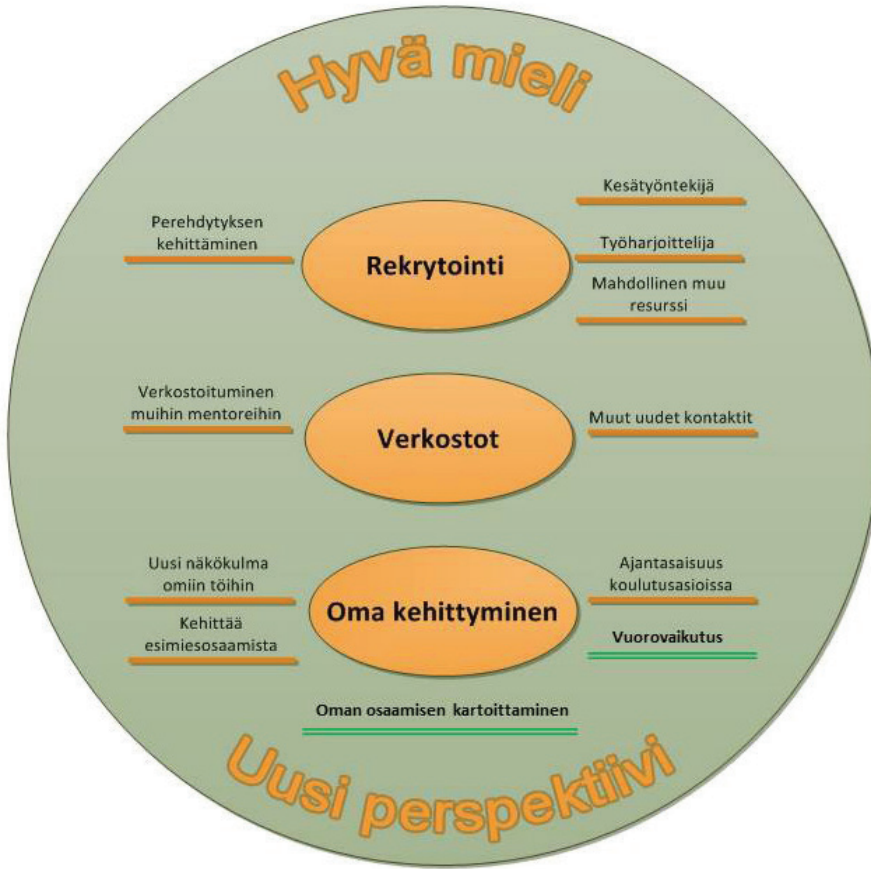
Mentorointiohjelma on yksi mahdollinen väylä tutustua potentiaaliseen työntekijään, mikäli sellaiselle tarvetta löytyy. Mukaan hakeutuville opiskelijoille kuitenkin painotetaan, ettei mentorilla ole velvollisuutta työllistää opiskelijaa. Vastanneista mentoreista neljä kertoi palautteissa rekrytointiaikeistaan. Mentoroitavat saivat heidän kauttaan mm. työharjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

Potentiaalisten työntekijöiden lisäksi mentorit kokivat hyötyvänsä keskusteluista työpaikkansa perehdytyksen kehittämisessä. Mentorin kommentti: ”Samalla, kun perehdyttää mentoroitavaa opiskelijaa toimintatapoihin, voi pohtia onko niissä muutettavaa”. Mentorit kokivat verkostoitumisen tärkeäksi osaksi ohjelmaa. Verkostojen kautta haettiin potentiaalisten resurssien lisäksi kontakteja muihin mentoreihin.

Mentorien omaa kehittymistä ohjelman aikana kuvaa mentorin kommentti: ”Omien töiden tuuletus antaa aina uusia ideoita sekä uskoa oman työn tärkeyteen ja omaan osaamiseensa”. Yksi palautetta antaneista mentoreista kertoi esimiesosaamisensa kehittyneen ohjelman aikana, toinen koki positiiviseksi sen, että pysyi ajan tasalla koulutusasioissa.

Uusina positiivisina hyötyinä, verrattuna välipalautteisiin, päättöpalautteissa kommentoitiin oman osaamisen kiteytymistä sekä vuorovaikutustaitojen paranemista. Yksi mentoreista kommentoi vuorovaikutukseen liittyen näin: ”Aina on hyvä oppia kuuntelemaan toista ihmistä. Olisi myös harjoiteltava läsnäolon taitoa. Sitä työelämä on: kuuntelemista ja keskustelua”. Omaan osaamistaan mentori joutuu jakamaan keskusteluissaan mentoroitavan kanssa. Samalla hän joutuu tiivistämään osaamisensa ymmärrettävään muotoon. Omaan osaamistaan tulee kartoitettua tehokkaasti. Tämä oivallus omaan osaamiseen liittyen on tullut palautteissa esiin useammassakin eri vastauksessa. Erään mentorin kommentti liittyen uuteen näkökulmaan on hyvin valaiseva: ”Työpäivät ovat kiireisiä ja siinä keskitytään omaan tehtävään. Tämä kaventaa väkisin omaa näkökenttää. Opiskelija opetti näkemään myös sivuille.”

Kuviossa 25 päättöpalautteessa ilmenneet uudet asiat on korostettu lihavoinnilla ja alleviivattu vihreällä. Kolme mentoria kertoi saaneensa harjoittelijan mentorointiohjelman kautta. Myös opinnäytetöiden tekijöitä oli ohjelman kautta saatu mentoripalautteiden mukaan ainakin kolme. Ensimmäisen pilotin palautteissa yksi mentoreista kertoi saaneensa jopa kaksi päättötyöntekijää ratkomaan yrityksen kehityskohteita.



KUVIO 25. Mentorien kokemat hyödyt mentorointiohjelmasta.

6.7 Paritapaamiset

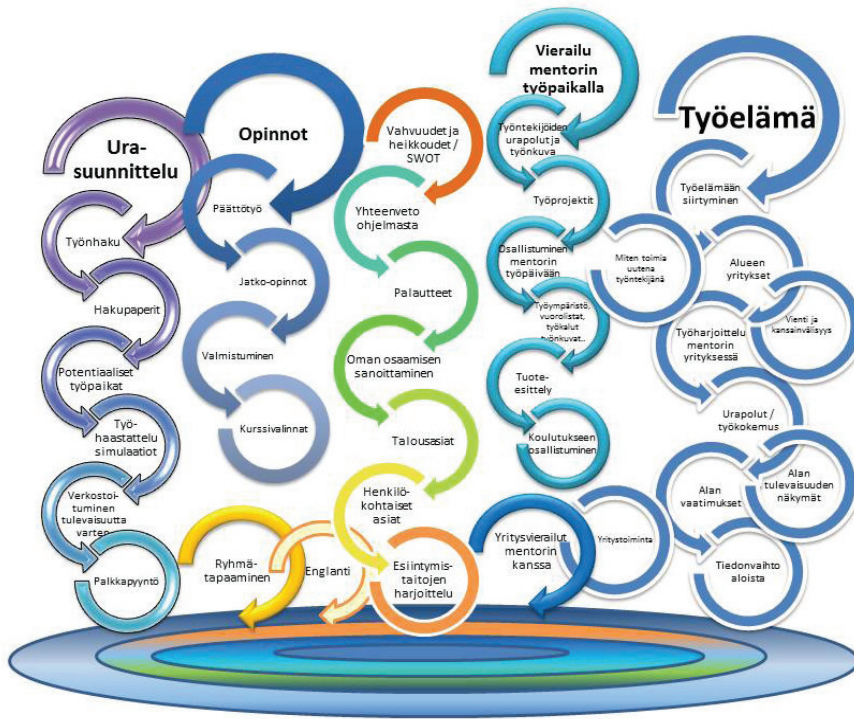
Päättöpalautteessa pyydettiin kertomaan, mikä on ollut paras mentorin ja opiskelijan yhteistapaaminen ja mitä tapaaminen käsitteli. Avoimissa kommentteissa pyydettiin kertomaan, miksi tapaaminen oli hyvä ja mikä oli sen aiheena. Vastaukset olivat samantyyppisiä sekä mentoreilla että mentoroitavilla, joten molempien osapuolten vastauksia on käsitelty yhtenä kokonaisuutena. Kuviossa 26 on koostettu paritapaamisissa käsitellyjä asioita. Osa käsitellyistä aiheista on otettu mentorointipäiväkirjoista, mutta suurin osa on kerätty päättöpalautteista. Yleisin kommentti molemmilla osapuolilla oli, että kaikki tapaamiset ovat olleet jollain lailla antoisia. Tapaamiset olivat keskimäärin tunnin mittaisia, joten tapaamiseen mahtui keskusteluja eri aihepiireistä. Kokonaisuutena kommentoitiin eniten urasuunnitteluun liittyviä keskusteluja. Sekä

mentori että opiskelijat kokivat nämä keskustelut hyviksi. Urasuunnitteluun liittyen tapaamisissa on mm. käsitelty työnhakupapereita, kerrottu uratarinoita ja tutustuttu alaan.

Muutama opiskelija oli päässyt tutustumaan mentorinsa työpaikkaan. Nämä vierailut saivat kiitosta paitsi palautteissa, myös opiskelijoiden palauttamissa mentorointipäiväkirjoissa. Osa mentoroitavista oli päässyt keskustelemaan mentorinsa lisäksi myös muiden työntekijöiden kanssa. Oman alan henkilöiden urapolut ja työnkuvat olivat mentoroitavien mielestä erittäin mielenkiintoisia. Työpaikkavierailujen aikana oli päästy osallistumaan mentorin työhön ja nähty konkreettisesti työvuorolistoja, työkaluja ja päästy tutustumaan työympäristöön. Yksi mentoroitavista kertoi osallistuneensa oman alansa tuote-esittelyyn, toinen kertoi päässeensä mukaan mentorinsa pitämään koulutukseen. Myös pari mentoria kommentoi opiskelijan vierailun työpaikalla olleen tapaamisten parhaimmistoa.

Työelämään ja siihen siirtymiseen liittyvät keskustelut olivat olleet erityisesti opiskelijoiden mielestä hedelmällisiä. Oman alan vaatimuksiin liittyvät keskustelut ja laajempi näkymä lähialueen yrityksiin mainittiin useammassakin kommentissa, kuten myös mentorointipäiväkirjoissa. Työelämään liittyvät keskustelut olivat käsitelleet mm. vieniä ja kansainvälistä toimintaa, miten toimia uutena työntekijänä, alan tulevaisuuden näkymiä, alan vaatimuksia ja yritystoimintaa. Urapolut ja työkokemus olivat opiskelijoita kiinnostavia aiheita.

Opintoihin liittyen palautteissa kommentoitiin eniten päättötyöhön liittyviä keskusteluja. Osa pareista oli keskustellut opintojen aikaisista kurssivalinnoista, osa taas oli läpikäynyt jatko-opintomahdollisuuksia. Muita mieleen jääneitä keskustelun aiheita/tapaamisia tuli esiin melko laajalla skaalalla. Keskustelut käsitelivät mm. henkilökohtaisia asioita, omia vahvuuksia ja heikkouksia, talusasioita, englannin kielen tärkeyttä ja esiintymistaitoja. Loppuyhteenveto ja palautteiden antaminen puolin ja toisin oli koettu hyväksi asiaksi parin vastaajan mielestä. Loppukeskustelujen tärkeyteen liittyen kommentteja tuli enemmän mentorointipäiväkirjojen kautta. Loppuvaiheen keskustelut nousivat myös positiivisesti esiin, koska keskustelu oli ollut silloin rennompaa parien jo tuntiessa toisensa. Mentorin kommentti viimeiseen tapaamiseen liittyen: "Mentoroitavalla oli lopputyö hyvässä vaiheessa ja työpaikka tiedossa. Mies oli pelkkää hymyä."

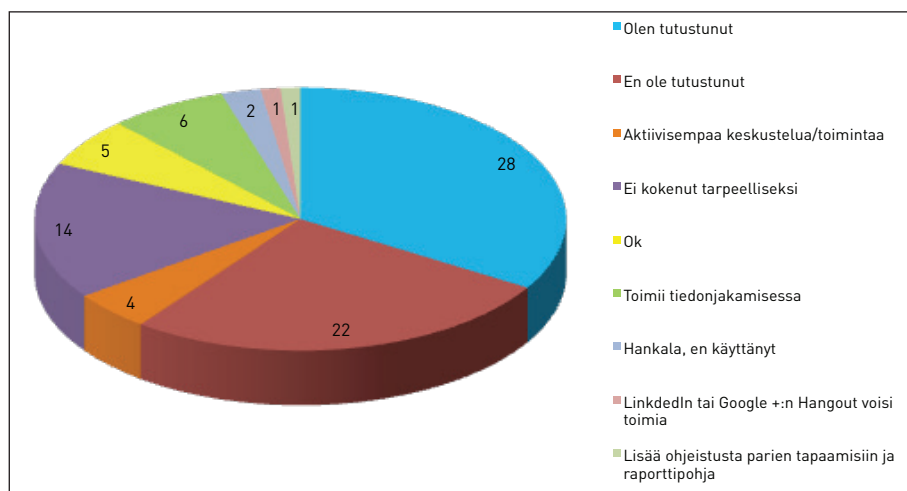


KUVIO 26. Parhaiden paritapaamisten aiheita

Tapaamisaiheiden lisäksi oli mielenkiintoista lukea ja kuulla, mitä kaikkea parit olivat tehneet yhdessä ja missä he olivat tavanneet. Erityisesti opiskelijat nostivat tapaamispaikan ja teeman usein esiin sekä palautteissaan että mentorointipäiväkirjoissaan. Tapaamispaikoista ei ole erikseen kysytty päätöspalautteessa, mutta tämä voisi olla jatkossa hyvä lisä kysymyksiin ja siten vinkeiksi tuleville mentoripareille. Mentorin työpäivään osalliseksi pääseminen ja vierailut sekä mentorin työpaikalla että muissa yrityksissä nousevat esiin erittäin positiivisina kokemuksina. Pari opiskelijaa oli ollut mukana mentorinsa työtapaamisissa kokonaisen päivän tutustuen työhön, työskentelytapoihin ja -käytäntöihin. Joku kertoi päässeensä tutustumaan mentorinsa työprojekteihin ja saaneensa sitä kautta työpaikan itselleen. Toinen kertoi tutustuneensa kaikkiin mentorinsa kollegoihin ja kolmas oli vierailut useammassa firmassa mentorinsa kanssa. Opiskelijat kokivat tärkeiksi ja mainitsemisen arvoisiksi myös tapaamiset lounaan, päivällisen, kahvin tai jopa lenkkeilyn merkeissä. Ryhmätapaamisia on tehty muutamia ja näihin tuntuisi olevan palautteiden perusteella kiinnostusta enemmänkin.

6.8 Moodle-alustan käyttö

Päättöpalautteissa osallistujilta kysyttiin, ovatko he käyttäneet Moodle-alustaa. Molempien osapuolten vastaukset olivat samansuuntaisia, joten vastaukset on yhdistetty. Kuviossa 27 on esitetty palautteesta saatuja kommentteja. Vastaajista vähän yli puolet oli käynyt Moodlea vähintään kerran. Mentoreista 16 ja opiskelijoista 12 oli tutustunut alustaan. Vastanneista mentoreista 8 ja opiskelijoista 14 ei ollut tutustunut alustaan lainkaan. Kommenttien antajista 14 ei kokenut alustaa tarpeelliseksi mentorointiohjelmassa. Viiden mielestä alusta oli toimiva ja täytti tehtävänsä ja kuuden mielestä se soveltui hyvin informaation ja materiaalien jakoon. Neljä osallistujaa olisi kaivannut Moodleen aktiivisempaa toimintaa mm. keskusteluja ohjaajien ja mentorien välille tai alakohtaisten vastuuhenkilöiden mukana oloa Moodlen kautta. Mentoreista kaksi oli kokenut alustan tai sinne kirjautumisen hankalaksi, eivätkä he olleet käyttäneet sitä ensimmäisen kerran jälkeen lainkaan.



KUVIO 27. Moodle -alustan käyttö mentorointiohjelmassa.

6.9 Kommentit koulutustilaisuuksista

Mentoreilta kysyttiin ensimmäisen pilotin päättöpalautteessa, olisiko heillä kiinnostusta osallistua mentoreille suunnattuun verkostoitumistilaisuuteen. Kahdeksasta vastaajasta kuusi oli kiinnostunut asiasta. Verkostoitumistilaisuuksista annettiin esimerkkejä ja kysyttiin millaiset tilaisuudet heitä kiinnostaisivat. Eniten ääniä saivat ohjattu toiminta esim. koulutus/ryhmätyöt ja iltakahvit. Myös tutustuminen SeAMKin tiloihin sai kannatusta. Aamukahvin merkeissä tapahtuva tapaaminen ei saanut mentoreita innostumaan.

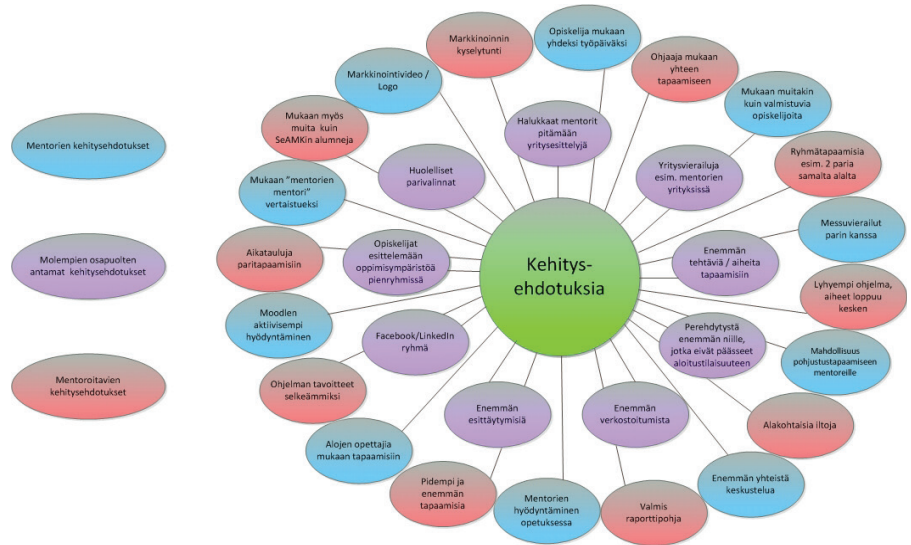
Toisessa pilotissa näitä pienimuotoisempia tapaamisia järjestettiin useampia ja päätöspalautteissa pyydettiin kommentteja koulutuksiin liittyen. Oman elämän, työn ja mentorointiohjelman yhdistäminen oli muodostunut esteeksi osallistumisille koulutuksiin. Kymmenestä vastanneesta kahdeksan pahoitteli, etteivät aikatauluongelmien vuoksi olleet päässeet osallistumaan koulutuksiin niin paljon kuin olisivat halunneet. Yksi mentoreista totesi koulutuksien olleen hyviä, mutta toivoi enemmän mentorointiin liittyvää toimintaa tapaamisissa. Toinen mentori kaipasi enemmän alakohtaisia tapaamisia ohjelman aloituksen jälkeen. Mentorin kommentti: ”Päätin, että on tärkeää antaa aikaa mentoroitavalle, mutta aikaa ei riittänyt kaikkiin koulutuksiin”, summaa hyvin mentoreiden ajatusmallia. Pääpainotus oli paritapaamisissa ja koulutuksiin osallistumisista tingittiin. Suhtautuminen koulutuksiin ja palaute niistä oli kuitenkin myönteistä, vaikka aika ei osallistumiseen aina riittänyt.

Jatkossa kannattaisi ehkä kokeilla pienryhmätapaamisia alakohtaisesti. Kutsumalla mukaan vanhoja ja uusia mentoreita, opiskelijoita sekä alan opetushenkilöstöä edesautettaisiin alakohtaista verkostoitumista. Koko ryhmän tapaamisissa olisi ehkä syytä painottaa ohjelmaa enemmän ryhmätöiden ja verkostoitumisen suuntaan asiantuntijaluentoja sijasta.

6.10 Kehitysehdotuksia mentorointiohjelmaan liittyen

Kehitysehdotuksia pyydettiin sekä väli- että päätöspalautteissa kaikilta osallistujilta. Päätöstilaisuuden ryhmätöissä pyydettiin lisäksi ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla saataisiin aikaan tiiviimpää verkostoitumista. Vastaukset on kerätty yhteen ja esitelty kuviossa 28. Kehitysideat olivat lähinnä yksittäisiä vastauksia. Verkostoitumiseen liittyen tuli kuitenkin erityisesti opiskelijoilta useampia kommentteja. Toivottiin enemmän tilaisuuksia tutustua muihin ohjelman osallistujiin ja erityisesti muihin mentoreihin. Kommenteissa toivottiin enemmän yhteistä tekemistä ja vähemmän asiantuntijaluentoja. Moodlen ohelle suositeltiin mm. Facebook-ryhmää ja LinkedIniä tukemaan verkostoitumista ja helpottamaan koko ryhmän yhteydenpitoa.

Kuviossa 28 on merkitty lilalla värillä kommentit, jotka ovat tulleet sekä mentoreilta ja mentoroitavilta. Näistäkin kommenteissa tulee hyvin esiin halu tutustua enemmän muihin ohjelmaan osallistuviin. Palautteissa toivottiin mm. että jotkut mentoreista voisivat järjestää yritysvierailuja mahdollisesti koko ryhmälle tai ainakin alan opiskelijoille. Ehdotettiin myös, että halukkaat mentorit voisivat pitää lyhyitä yritysesittelyjä tapaamisten alussa. Lisäksi ehdotettiin, että koko ryhmä hajaantuisi pienryhmiin koulutusaloittain ja opiskelijat esittelisivät opiskelu ympäristöään mentoreilleen. Tapaamisiin haluttiin lisäksi enemmän esittäytymisiä myös aloitustilaisuuden jälkeen. Yhteinen toive oli myös saada enemmän tehtäviä ja keskustelunaiheita yhteisiin tilaisuuksiin.



KUVIO 28. Mentorointiohjelman kautta tulleita kehitysehdotuksia.

Ohjelman markkinointiin liittyen yhdeltä opiskelijalta tuli ehdotus ns. kyselytunnista ohjelmaan liittyen. Idea on hyvä, tosin haasteeksi voi muodostua opiskelijoiden osallistuminen kyselytuntiin. Yksi mentoreista esitti markkinointivideon tekoa mentorointiohjelmaan liittyen. Hän oli sitä mieltä, että yritykset voisivat mainostaa osallistumistaan ohjelmaan omilla sivuillaan, joko videon tai mahdollisen mentorointiohjelman logon kautta. Hankevideo toteutettiin ohjelman loppupuolella.

Varteenotettava ehdotus oli myös perehdytyksen kehittäminen erityisesti niille, jotka eivät pääse osallistumaan aloitustilaisuuteen. Opiskelijoista erityisesti aikuisopiskelijoilla on haasteita osallistua yhteisiin tapaamisiin, mikäli he asuvat eri paikkakunnalla. Heillä on myös muita opiskelijoita useammin iltatunteja, jotka saattavat mennä päällekkäin mentorointiohjelman tapaamisten kanssa. Mentoreilla osallistumiseen vaikuttaa luonnollisesti työ ja perhe. Mahdollisuuksia tavata ohjaaja joko ennen ohjelmaa tai ohjelman aikana on mainostettu parien molemmille osapuolille, mutta sitä ei ole juurikaan hyödynnetty. Perehdytys on tärkeää molemmille osapuolille. Sen myötä mentorointiohjelman idea selkiytyy ja mahdollistaa hyvän pohjan mentorointisuhteelle.

Opiskelijoiden palauttamissa mentorointipäiväkirjoissa sisällön vaihtelu on ollut laajaa. Osa opiskelijoista on kirjoittanut kattavat raportit, mutta muutamat kuittaavat tapaamiset hyvin vähäisellä avauksella. Laajempi raporttipohja pakottaisi vähemmän kirjoitushenkiset opiskelijatkin panostamaan enemmän päiväkirjaansa. Todistusten jaon yhteydessä käytyjen keskustelujen perusteella opiskelijat kaipaisivat täydentäviä kysymyksiä mentorointipäiväkirjan täyttämiseen. Myös palautteissa oli yksi opiskelijoista ehdottanut raportointipohjan eli mentorointipäiväkirjan kehittämistä.

Osa kehitysehdotuksista on huomioitu ja korjattu jo ensimmäisen pilotin jälkeen. Ensimmäisen pilotin palautteissa toivottiin mm. ohjelmaan mukaan ns. ”mentorien mentoria”, joka toimisi tarvittaessa tukena muille mentoreille. Tämä toteutettiin toisessa pilotissa, kun mukaan lähti kolme mentoria ensimmäiseltä kierrokselta. Kakkospilottiin lisättiin verkostoitumista sekä koulutusta ensimmäisten palautteiden pohjalta. Keskustelujen pohjalta myös lisättiin opiskelijoille suunnattu CV-työpaja, joka sai paljon positiivista palautetta osallistuneilta. Mentorointiopasta on päivitetty ohjelmien välillä ja sinne on mm. lisätty ohjelmasta saatuja kokemuksia, kommentteja sekä mahdollisia mentoroinnin toteutustapoja. Ohjelman kehittämistä on avattu kuviossa 29.



KUVIO 29. SeAMK mentorointiohjelman kehittäminen.

Osa kehitysehdotuksista oli sellaisia, jotka jo toteutuvat ohjelmassa, mutta ehdottajat eivät ehkä olleet tietoisia ohjelman mahdollisuuksista. Näitä olivat parien yhteisiin tekemisiin liittyen mm.: opiskelijan tutustuminen mentorin työhön tai osallistuminen esim. messuille. Toivottiin myös ryhmätapaamisia. Näitä on mahdollista toteuttaa ja jotkut mentoriparit ovat näin tehneetkin. Alakohtaiset illat voisivat toimia hyvin pohjana tämäntyyppisille tapaamisille. Ehdotettiin myös mentorien hyödyntämistä opetuksessa. Toisella pilottikierroksella kaksi mentoreista kävi esittelemässä yritystään SeAMK:in opiskelijoille. Kaikille mentoreille kerrottiin tästä mahdollisuudesta.

6.11 Vapaa sana

Päättöpalautteiden lopussa oli ohjelmaan osallistuneille annettu vapaa sana kommentoida mentorointiohjelmaa. Palautteissa ohjelmaa kiiteltiin vuolaasti. Opiskelijoiden kommentit on esitetty kuviossa 30 ja mentoreiden vapaa sana kommentit on kerätty kuvioon 31. Osaa kommentista on lyhennetty, mutta pääsääntöisesti kommentit on esitetty hymiöineen sellaisena, kun ne on annettu.

Opiskelijoiden palaute oli erittäin positiivista ja vapaan sanan, kuten myös koko muunkin palautteen, perusteella ohjelmalle näyttäisi olevan tilausta. Kiitosta opiskelijoilta saivat ohjelman lisäksi mm. uudet työelämäkontaktit ja harjoittelupaikka. Opiskelijoiden suositukset ovat parasta mahdollista mainosta mentorointiohjelman jatkoa ajatellen.



KUVIO 30. Mentoroitavien vapaasana mentorointiohjelmaan liittyen.

Myös mentoreilta saatu palaute oli positiivista ja ohjelman jatkoa tukevaa. Kaksi mentoreista ehdotti työnhakuvalmennusta tai mentorointiohjelman tyyppistä toimintaa pakolliseksi ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan. Sama asia on jo huomioitu SeAMKissa ja mm. JoPo - Jopparilta polkimille urasuunnittelussa -hanke jatkaa opiskelijoiden urasuunnittelun ja -ohjauksen kehittämistä koko SeAMKin laajuisena toimintana. Mentorien vapaa sana tiivistyy hyvin mentorin kommenttiin: "Oli hienoa päästä auttamaan nuorta opintojensa loppuvaiheessa ja jakaa omia kokemuksiaan. Ei kaikkien tarvitse kokea kaikkea kantapään kautta tai kontata mutapohjassa: toisenkin tekemisistä voi oppia!"

mukava kokemus ja tarjolla oli mielenkiintoista **koulutusta!** Suuri kiitos järjestäjille :)

OLI HIENOA PÄÄSTÄ **auttamaan** NUORTA
OPINTOJENSA LOPPUVAIHEESSA JA jakaa OMIA
kokemuksiaan. EI KAIKKIEN TARVITSE TEHDÄ
ASIOITA KANTAPÄÄN KAUTTA: TOISENKIN
TEKEMISISTÄ VOI OPPIA!

Erittäin **POSITIIVINEN**
kuva jäi ja mielelläni haluaisin
tietää mitä mentoroitavani oli
mieltä ” reissusta” .

*Työnhaku-
valmennus*

pakolliseksi
*kaikkiin AMK-
tutkintoihin ja
alkamaan jo 1.
vuotena.*

Prosessi kaipaa varmaan
hieman **hiomista**, se
tulee ajan kanssa kuntoon,
mutta erittäin **hyvä**, että
tällaista järjestetään

OLISIN VARMASTI
osallistunut JOS
OMANA
OPISKELUAIKANA
OLISI OLLUT
VASTAAVA OHJELMA.
OHJELMALLA LUULISI
OLEVAN
TULEVAISUUTTA!

Hyvä
PONNAHDUSLAUTA
opiskelusta **työelämään.**
JATKAKAA
SAMAAN
MALLIIN.. :)

Kiitos järjestäjille!
*Hyvä toiminta SeAMK:n
opiskelijoille.*

Alakohtaiset **kontaktit**
yrityselämän ja oppilaitosten
kanssa toivottavaa. Innokkaat
yritykset mukaan **kehittämään**
ja ideoimaan opetusta. Nostaa
alalla koulutuksen arvostusta ja
helpottaa opiskelijoiden
valmistumisprosessia. Toivon että
saan olla mukana **jatkossakin**.
Tämmöinen toiminta pakolliseksi
AMK-tason
opetussuunnitelmaan.

7 MENTOROINTIOHJELMAN JATKOSUUNNITELMAT OSANA SEAMKIN TOIMINTAA

7.1 Mentorointiohjelma työkaluna opiskelijoiden työelämään orientoitumisessa

Mentorointiohjelman pilottitoteutukset ovat osoittaneet, että ohjelmalle on tilausta Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden keskuudessa. Ohjelmasta saadusta palautteesta näkyy, että työelämässä toimivan mentorin näkemykset ja kokemukset ovat olleet opiskelijoille arvokkaita. Opiskelijat kaipaavat lisää uraohjausta ja tarvitsevat mm. laajempaa näkemystä omasta alastaan. Ohjelman kautta tavoitetaan kuitenkin vain murto-osa SeAMKin opiskelijoista, eikä toimintamalli välttämättä sovi kaikille opiskelijoille.

Mentorointiohjelmaan hakeutuneet opiskelijat ovat usein niitä, jotka miettivät aktiivisesti tulevaa uraansa ja ovat ulospäin suuntautuneita. Kaikki SeAMKin opiskelijat eivät kuitenkaan ole valmiita tai halukkaita kahdenkeskisiin keskusteluihin työelämässä toimivien mentorien kanssa. Yhtenä uraohjauksen työkaluna mentorointiohjelma toimii kuitenkin hyvin. Ohjelma auttaa siihen osallistuvia opiskelijoita luomaan vahvoja työelämäverkostoja jo opiskeluaikana.

Pilottien aikana mentoreina toimivat ainoastaan SeAMKin alumnit. Jatkossakin he ovat pääkohderyhmä mentoreita haettaessa, joten mentorointiohjelma toimii siten myös osana alumnitoimintaa. Tätä yhteistyötä alumnitoiminnan kanssa tulisikin tiivistää. Mentoreilta saatu esimerkki vahvistanee myös mentorointiohjelmaan osallistuneiden opiskelijoiden kiinnostusta toimia valmistumisen jälkeenkin aktiivisesti yhteistyössä vanhan opinahjonsa kanssa. Ainakin keskusteluista saatujen palautteiden perusteella kiinnostusta erityisesti mentorina toimimiseen tuntuisi löytyvän.

Mentorointiohjelma on saanut paljon kiitosta osallistujilta, mutta myös kehittämistoimenpiteitä ennen seuraavaa kierrosta on tehtävä. Palautteista saatuja kehitysehdotuksia on käsitelty kappaleessa 6.10 ja kuviossa 29 on esitetty ohjelman aikana tehdyt ja tulevat muutokset. Perehdyttämiseen on panostettava erityisesti niiden osalta, jotka eivät pääse aloitustilaisuuteen. Hyvin tehty perehdytys auttaa sitoutumaan ohjelmaan ja mentorointipariin sekä ehkäisee keskeytyksiä ohjelman aikana. Isona osana perehdytyksessä toimii mentorointiopas, jota päivitetään taas ennen seuraavan ohjelman käynnistämistä.

Mentorointiohjelmassa järjestetyistä koulutuksista ja luennoista on tullut kiitosta osallistujilta. Samalla on kuitenkin esitetty toiveita kehittää ohjelman sisältöä sel-laiseksi, että luodaan mahdollisimman hyvät edellytykset verkostoitumiselle. Näin saadaan lisää tukea mentorointiprosessiin. Ryhmätöiden lisääminen, toiminnallisten menetelmien hyödyntäminen tutustumisvaiheessa sekä lyhyet esitykset mentorien työpaikoista ja työurista toimivat hyvinä menetelminä verkostoitumisen lisäämiseen. Pienryhmissä käytävät keskustelut auttavat tutustumista ja verkostojen luontia. Niiden kautta on mahdollista mm. vaihtaa ideoita mentoroinnin toteutuksesta ja tehdä osit-taista ryhmämentorointia. Tämä toimii erityisesti silloin, kun parit eivät ole samassa ryhmässä. Ryhmätyöt toimivat hyvin myös perehdytyksen osana niillä, jotka pääse-vät osallistumaan aloitustilaisuuteen. Ryhmätöitä perehdytyksen osana on käsitelty enemmän kappaleessa 5.2.4.

Mentorointiohjelmaan osallistumisesta opiskelijat saivat kaksi opintopistettä palau-tettuaan mentorointipäiväkirjansa. Palautettujen mentorointipäiväkirjojen sisältöjen laajuus ja laatimistavat ovat olleet hyvin erilaisia, joten siihen tulee jatkossa kiinnit-tää huomiota. Päiväkirjapohjaa kehittämällä ja lisäämällä apukysymyksiä tuetaan ja kannustetaan ryhmän heikompia kirjoittajia päiväkirjojen täyttämässä. Päiväkirjassa tulisi kertoa paritapaamisista, mutta myös analysoida ohjelman aikana tapahtunutta oppimista. Ohjelman lopussa palautettavasta päiväkirjasta tulisi yhteenvedon lisäksi näkyä opiskelijan näkemys ohjelman hyödyistä ja haitoista. Samalla opiskelijan tulisi kyetä arvioimaan, ovatko ohjelman alussa asetetut tavoitteet toteutuneet vai ovatko ne muuttuneet ohjelman aikana.

Mentorointiohjelmaa on toteutettu hankerahoitteisena kaksi lukuvuotta. Seuraavalle lukuvuodelle on mentorointi tarkoitus saada osaksi virallista opintotarjontina. Mentorointiohjelman toteutus tarvitsee resursseja erityisesti ohjelman aloitusvai-heessa. Jatkossa tuleekin miettiä, voisiko osa osallistujille tarjottavista luentotilai-suuksista toteuttaa yhteistyössä esimerkiksi SeAMK Foorumin kanssa. Yhteistyön kautta mentorointiohjelma voidaan integroida osaksi SeAMKin muuta toimintaa.

Alumnista mentoriksi -hankkeen päätyttyä mentorointiohjelma siirretään yhdeksi uraohjauksen työkaluksi JoPo – Jopparilta Polkimille uraohjauksessa -hankkeeseen. JoPo -hankkeen aikana kehitetään uraohjausta koko SeAMKissa ja pyritään tekemään opiskelijasta aktiivinen toimija oman uransa kehittämisessä. JoPo -hankkeessa toteu-tettavat, opiskelijoille ja uraohjaajille suunnatut työpajat ja uraohjaukseen annettavat työkalut, voisivat soveltua hyvin myös mentorointiohjelman osallistujille. JoPo -hank-keessa tehtävä uraohjaajien koulutus tulee sisältämään myös lisäopastusta mento-rointiohjelman käytännön toteutukseen. Näin jalkautetaan ohjelma lopullisesti osaksi Seinäjoen ammattikorkeakoulun lukuvuosirutiineja.

7.2 SeAMKin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat resurssina mentorointiverkostossa

Anna Ala-Kaarre on tutkinut mentorointia Seinäjoen ammattikorkeakoulun YAMK-opinnäytetyössään. Opinnäytetyö on osa YAMK-vahvaksi TKI-vaikuttajaksi- hanketta, jonka tavoitteena on kehittää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon työelämälähtöisyyttä ja monialaisuutta. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut kehittää mentoroinnin toimintamallia ja analysoida sen soveltuvuutta YAMK-koulutuksessa.

Osana opinnäytetyötä on tehty kevään 2015 aikana teemahaastattelu seitsemälle Alumnista mentoriksi - hankkeeseen osallistuneelle mentorille. Haastattelussa on selvitetty muun muassa mentoroinnin toimintamallia Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, mentoreiden osallistumisen motiiveja, sekä testattu ajatusta ryhmä- ja vertaismentoroinnin toimintamalleista. Tutkimuksessa on kartoitettu myös muiden ammattikorkeakoulujen mentoroinnin toimintamalleja Suomessa ja benchmarkattu mentoroinnin toimintatapaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun yhteistyöoppilaitoksessa Missourin Yliopistossa ST. Louissa, Yhdysvalloissa. Lisäksi opinnäytetyössä käsitellään mentorin näkökulmasta opinnäytetyöntekijän omakohtaista kokemusta mentoroinnista Seinäjoen ammattikorkeakoulun Alumnista mentoriksi- hankkeessa.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijat muodostavat monialaisen verkoston, jossa oppimista ryhmän jäsenten välillä pyritään hyödyntämään tulevaisuudessa yhä enemmän. Opinnäytetyössä on havaittu vertaismentoroinnin toimintamallin soveltuvan YAMK-koulutukseen. Vertaismentoroinnissa vastakkain ovat tasavertaiset ammattilaiset, jotka toimivat toisilleen vuorotellen aktorina ja mentorina, jolloin molemmilla osapuolilla on opittavaa toisiltaan. YAMK-tasolla vertaismentoroinnin toimintatapaa on tarkoitus hyödyntää muun muassa koulutuksen kehittämisen tukena ja monialaisen asiantuntijatiedon siirron välineenä.

YAMK- tasoisen mentorointitoiminnan kehittäminen kasvattaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun mentorointiverkoston, jolloin verkostoja voidaan tulevaisuudessa hyödyntää ristiin AMK- ja YAMK- opintojen välillä. Yhdistämällä mentorointiverkostot saadaan kehitettyä toisiaan tukevaa toimintaa, joka lisää esimerkiksi AMK- tasoisten mentoreiden verkostoitumismahdollisuuksia muiden mentoreiden kanssa. Toiminnan laaja-alainen kehittäminen tuo lisäarvoa Seinäjoen ammattikorkeakoulun mentoroinnille. Opinnäytetyön tutkimuksessa mukana olleet mentorit olivat yleisesti ottaen kiinnostuneita erilaisista mentoroinnin toimintamalleista, jolloin erilaiset mentoroinnin toimintamallit tuntuivat lisäävän kiinnostusta mentorointiin Seinäjoen ammattikorkeakoulussa.

8 YHTEENVETO

Tässä raportissa on kuvattu Alumnista mentoriksi – korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen aikana kehitetyn mentorointiohjelman toteutusta Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Mentorointiohjelman ideana oli hakea SeAMKin alumneista mentoreita, jotka toimivat valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden sparraajina työelämään siirryttäessä. Mentorointi oli uusi tapa toimia Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, joten ohjelman malliksi haettiin tietoa sekä käytännön kokemuksia benchmarkkaamalla Turun yliopiston ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun mentorointiohjelmaa. Benchmarkkausten pohjalta kehitettiin mentorointiohjelman malli, joka pilotoitiin SeAMK Tekniikan ja Liiketoiminnan yksiköissä lukuvuonna 2013–2014. Pilotin jälkeen ohjelmaa muokattiin ja kohderyhmä laajennettiin koko SeAMK tasoisiksi. Mentorointiohjelman toinen pilotti tehtiin lukuvuonna 2014–2015.

Mentorointiohjelman runko muodostui viisivaiheiseksi. Valintavaiheessa haettiin ja haastateltiin opiskelijoita. Parinmuodostusvaiheessa haettiin opiskelijan tavoitteisiin sopivat mentorit. Mentoriparien perehdytys ja tutustuminen tapahtuivat ohjelman aloitusvaiheessa. Toimintavaihe oli pisin ja se koostui pääsääntöisesti paritapaamisista ja ohjelman aikana järjestetyistä koulutuksista. Päätösvaiheessa käytiin läpi kulunutta lukuvuotta ja pohdittiin onko ohjelman aikana tapahtunut kehitystä.

Molemmista piloteista kerättiin palautteita, joiden avulla ohjelmaa on mahdollista edelleen kehittää. Opiskelijat saivat kannustuksen ja hyvien neuvojen lisäksi mm. apua urasuunnitteluun, kokivat itsetuntemuksen lisääntyneen ja ammatti-identiteetin vahvistuneen. Mentorit kokivat saaneensa hyvää mieltä ja uutta perspektiiviä omaan toimintaansa työelämässä. Molemmat osapuolet saivat laajennettua työelämäverkostoaan mentorointiohjelman kautta. Palautteet sekä ensimmäisestä että toisesta pilotista olivat erittäin positiivisia ja ohjelma toivotaan otettavan osaksi SeAMKin opinto-
tarjotinta.


LÄHTEET

- Abramova, A. 2007. "Se työelämä tulee jotenki lähemmäs": Mentoroinnin merkitys työelämään siirtyvälle opiskelijalle. [Verkkojulkaisu]. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellisten tiedekunta, sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 1.6.2015]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18146/setyoela.pdf?sequence=2>
- Angervuo, T., Myllymaa, T., Oksanen, S., Raitanen, A. & Nieminen, P. 2012. Mentorointiopas. [Verkkojulkaisu]. Kansalaisareena ry. [Viitattu 2.6.2015]. Saatavana: <http://www.kansalaisareena.fi/mentorointiopas2012.pdf>
- Felt, T. 2014. Korkeasti koulutettujen palvelut ja työllisyystilanne -luento. Korkeasti koulutettujen palveluiden työpaja. Helsinki 24.9.2014.
- Hentunen, T. 2013. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, alumnikoordinaattori. Haastattelu.
- Insinööriliitto. 2012. Tietoa insinöörikunnasta. [Verkkosivu]. Helsinki: Insinööriliitto. [Viitattu 29.12.2014]. Saatavana: http://www.iol.fi/portal/page?_pageid=157,22245&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Akavan Erityisalat ry. [Viitattu 12.5.2015]. Saatavana: <http://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Itä-Suomen yliopisto. Ei päiväystä. Oppimis- ja ohjauskäsityksiä. [Verkkosivu]. Joensuu : Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate. [Viitattu 4.6.2015]. Saatavana: <https://www2.uef.fi/fi/aducate/oppimis-ja-ohjauskasityksia#mentorointi>
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: Tampere University Press. Acta Universitatis Tamperensis 1090. Väitösk.
- Rantala, T. 2008. Mentorointi: Mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen. [Verkkojulkaisu]. Kotka: Naisten tukeminen työelämässä -projekti. [Viitattu 16.9.2013]. Saatavana: <http://www.pdfio.net/k-2931752.html>
-

- Sainio, J. 2008. Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia: Akateemisten työuran alkua hankalaloittavia tekijöitä. [Verkkójulkaisu]. Aarresaari ja Akava. [Viitattu 17.11.2014]. Saatavana: <http://www.aarresaari.net/file.php?fid=16>
- Sokura, T. & Tuominen, S. 2013. Turun yliopisto. Koordinaattori ja johtava suunnittelija. Haastattelu.
- Tehy. 2015. Tietoa Tehystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Tehy. [Viitattu 6.2.2015]. Saatavana: <http://www.tehy.fi/tehy/>
- THL. 2014. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. [Viitattu 24.2.2015]. Saatavana: <http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-henkilosto>
- TRAL. Ei päivystä. Tietoa tradenomeista. [Verkkosivu]. Helsinki: Tradenomiliitto ry. [Viitattu 30.12.2014]. Saatavana: <http://www.tral.fi/tietoa-tradenomeista/>
- Wikholm, J., Henningson, T. & Hultman, C. M. 2008. Mentor and mentee attitudes in mentoring for new entrepreneurs. [Verkkójulkaisu]. International council for small business world conference, Canada. [Viitattu 12.11.2014]. Saatavana ABI/Inform complete (Proquest) -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Zachary, L. J. 2009. Make mentoring work for you: Ten strategies for success. [Verkkolehtiartikkeli]. T & D 63 (12), 76-77. [Viitattu 12.12.2013]. Saatavana proquest-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
-

LIITTEET

Liite 1: Mentorointisopimus



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINAJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Alumnista mentoriksi – korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään

MENTOROINTISOPIMUS

Sopimuksen osapuolet:

Opiskelija: _____

Mentori: _____

Yhdyshenkilö: _____

Sopimuksen kesto: _____

Mentoroinnin tavoitteet:

Mentorointitapaamisten järjestelyt:

Kutsuja: _____

Tapaamispaikka: _____


Tapaamistiheys: _____

Tapaamisten kesto: _____


Päiväys: _____

Opiskelijan allekirjoitus

Mentorin allekirjoitus



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus




Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Liite 2: Henkilötietolomake opiskelijat

Alumnista mentoriksi – korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään

MENTORINTIOHJELMA – ILMOITTAUTUMISLOMAKE OPISKELIJOILLE



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nimi:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

Postiosoite:

Syntymäaika:

Koulutus:

Opintojen aloitusvuosi:

Opintopisteet:

Koska aiot valmistua?

Muuta tietoa itsestäni:

Listaa kolme sinua kiinnostavaa työtehtävää tai toimialaa:

1)

2)

3)

Miksi haluat osallistua mentorointiohjelmaan ja perustele miksi sinut täytyisi valita ohjelmaan?

Millainen olisi ihannementorisi (esim. ala, mistä valmistunut):

Onko sinulla mahdollisuus matkustaa mentorointitapaamisiin omakustanteisesti?

Kyllä

Ei

Miltä alueelta toivoisit mentorisi olevan (esim. Lapua-Seinäjoki akselilta)?

< Takaisin
Lähetä ilmoittautuminen



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa


EU:lta

2007–2013



European unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Liite 3: Henkilötietolomake mentorit



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Alumnista mentoriksi - korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään
MENTORINTIOHJELMA - ILMOITTAUTUMISLOMAKE MENTOREILLE

Nimi:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

Postiosoite:

Syntymäaika:

Koulutus:

Yrityksen nimi:

Yrityksen toimiala:

Onko sinulla aiempaa kokemusta mentoroinnista?

Kyllä
 Ei

Kirjoita lyhyesti työkokemuksestasi ja osaamisalueestasi:

Mitä muuta haluat kertoa itsestäsi:

Mitä toivot mentorointiohjelmalta ja -koulutuksilta?

Mitä toivot mentoroitavalta opiskelijalta (esim. koulutusala/suuntautuminen)?

Olisitko valmis mentoroimaan ulkomaalaista opiskelijaa?

Kyllä
 Ei

Lähetä ilmoit

Liite 4: Välipalautekysymykset opiskelijoille

SeAMK Mentorointiohjelma 2014-2015 - palautekysely opiskelijoille

1. Mikä sinua innosti lähtemään mukaan ohjelmaan?

2. Montako kertaa olet tavannut mentorisi kanssa?

3. Mikä oli hyödyllistä/mitä olisit kaivannut lisää

mentorioppaassa?

aloitusseminaarissa?

4. Minkälaista apua/tukea olisit kaivannut koulun puolelta/ohjaajilta ensimmäisessä tapaamisessa?

5. Vastasiko mentori odotuksiasi? Jos vastaat ei, niin kerro miksi?

6. Mitä uusia ajatuksia on mentorointi tuonut tähän mennessä?

7. Miten näet oman osaamisesi/urasuunnitelmiesi kehittyneen tapaamisten aikana?

8. Oletko kokenut mentoroinnin hyödylliseksi tähän mennessä? Jos koet, niin kerro omin sanoin, mitä hyötyä siitä on ollut?

9. Mikä on ollut parasta ja mikä haasteellisinta tähän asti?

10. Oletko osallistunut ohjelman aikana järjestettyihin koulutuksiin? Anna palautetta!

CV-työpaja

Pitchaus-koulutus

11. Mitä toiveita sinulla olisi jäljellä oleville koulutus/kontaktikerroille?

12. Kerro omin sanoin mitä kehitettävää prosessissa olisi?

13. Suosittelisitko mentoriohjelmaan osallistumista muille alasi opiskelijoille?

Liite 5: Välipalautekysymykset mentoreille

SeAMK Mentorointiohjelma 2014-2015 - palautekysely mentoreille

1. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta mentoroinnista? *

- Kyllä
 Ei

2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, mistä aiempi kokemuksesi on?

3. Mikä sinua innosti lähtemään mukaan ohjelmaan?

4. Mikä oli hyödyllistä/mitä olisit kaivannut lisää a) mentorioppaassa? b) aloitusseminaarissa?

5. Oletko tyytyväinen sinulle valittuun opiskelijaan? *

- Kyllä
 Ei. Miksi
ei?

6. Minkälaista apua/tukea olisit kaivannut koulun puolelta (esim ohjaajilta) ensimmäisessä tapaamisessa?

7. Mitä uusia ideoita mentorointi on tuonut tähän mennessä? Kerro omin sanoin, mikä on ollut parasta ja mikä haasteellisinta ja tähän asti.

8. Voitko hyödyntää mentorointia myös työpaikallasi?

Kyllä

Ei

9. Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, kerro miten olet voinut tätä hyödyntää?

10. Osallistuitko pitchauskoulutukseen? Anna palautetta!

11. Mitä toiveita sinulla olisi jäljellä oleville koulutus/kontaktikerroille?

12. Onko sinulla kehityschdotuksia mentorointiohjelmaan?

13. Onko ajankohta yhteistapaamisille ok? Haluaisitko tapaamiset

Virka-aikaan

Ilta-aikaan



Liite 6: Loppupalautekysymykset opiskelijoille



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mentorointiohjelman palautekysely opiskelijoille

Oletko ollut tyytyväinen siihen että osallistuit ohjelmaan?

Kyllä Ei

Mikä on ollut antoisin paritapaaminen? Miksi ja mikä oli aiheena?

Oletko saanut jotain konkreettista hyötyä ohjelmasta? Esim:

Voit valita myös useamman vaihtoehdon.

Opinnäytetyönaihe

Kesätyöpaikka

Harjoittelupaikka

Työpaikka

Muuta?

Oletko kokenut omien taitojesi/tietojesi kehittyvän ohjelman aikana *

Kyllä Ei

Missä asioissa koet kehittyneesi?

Mikä on ollut haastavinta ohjelmaan liittyen?

Toivoisitko ohjaajilta enemmän apua? *

Kyllä Ei

Missä asioissa ohjaajien tuki olisi tarpeen?

Oletko käyttänyt Moodle-alustaa?

Kyllä Ei

Komenttisi niiden tai vastaavien alustojen käytöstä osana ohjelmaa.

Kehitysehdotuksesi mentorointiohjelmaan?

Vapaa sana:

Liite 7: Loppupalautekysymykset mentoreille



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Palautekysely Mentoreille

Oletko ollut tyytyväinen Mentorointiohjelmaan?

Kyllä Ei

Mikä on ollut paras yhteistapaamisenne? Miksi ja mikä oli aiheena?

Mikä on ollut parasta antia työhösi liittyen?

Oletko saanut jotain konkreettista hyötyä ohjelmasta? Esim.

- Kesätyöntekijä
 Harjoittelija
 Opinnäytetyöntekijä
 Muuta?

Oletko kokenut omien tietojesi / taitojesi kehittyvän mentoroinnin aikana? *

Kyllä Ei

Miten koet kehittyneesi?

Mikä on ollut haastavinta ohjelmaan / ohjaukseen liittyen?

Toivoisitko ohjaajilta enemmän apua? *

Kyllä Ei

Millaisissa asioissa ohjaajien tuki olisi tarpeen?

Oletko tutustunut Moodle-alustaan?

Kyllä Ei

Kommentit Moodleen tai muihun sosiaalisen median -alustaan liittyen osana ohjelmaa:

Oletko osallistunut koulutustilaisuuksiin? *

Kyllä Ei

Kommentit liittyen koulutustilaisuuksiin:

Kehitysehdotuksesi Mentorointiohjelmaan liittyen?

Vapaa sana:

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJA - PUBLICATIONS OF SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

A. TUTKIMUKSIA - RESEARCH REPORTS

1. Timo Toikko. Sosiaalityön amerikkalainen oppi. Yhdysvaltalaisen caseworkin kehitys ja sen yhteys suomalaiseen tapauskohtaiseen sosiaalityöhön. 2001.
 2. Jouni Björkman. Risk Assessment Methods in System Approach to Fire Safety. 2005.
 3. Minna Kivipelto. Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät. 2006.
 4. Jouni Niskanen. Community Governance. 2006.
 5. Elina Varamäki, Matleena Saarakkala & Erno Tornikoski. Kasvuyrittäjyyden olemus ja pk-yritysten kasvustrategiat Etelä-Pohjanmaalla. 2007.
 6. Kari Jokiranta. Konkretisoitua uhka. Ilkka-lehden huumekirjoitukset vuosina 1970–2002. 2008.
 7. Kaija Loppela. ”Ryhmässä oppiminen - tehokastaja hauskaa”: Arviointitutkimus PBL-pedagogiikan käyttöönotosta fysioterapeuttikoulutuksessa Seinäjoen ammattikorkeakoulussa vuosina 2005–2008. 2009.
 8. Matti Ryhänen & Kimmo Nissinen (toim.). Kilpailukykyä maidontuotantoon: toimintaympäristön tarkastelu ja ennakointi. 2011.
 9. Elina Varamäki, Juha Tall, Kirsti Sorama, Aapo Länsiluoto, Anmari Viljamaa, Erkki K. Laitinen, Marko Järvenpää & Erkki Petäjä. Liiketoiminnan kehittyminen omistajanvaihdoksen jälkeen – Casetutkimus omistajanvaihdoksen muutos-tekijöistä. 2012.
 10. Merja Finne, Kaija Nissinen, Sirpa Nygård, Anu Hopia, Hanna-Leena Hietaranta-Luoma, Harri Luomala, Hannu Karhu & Annu Peltoniemi.
-

Eteläpohjalaisten elintavat ja terveyskäyttäytyminen : TERVAS – terveelliset valinnat ja räätälöidyt syömisen ja liikkumisen mallit 2009 – 2011. 2012.

11. Elina Varamäki, Kirsti Sorama, Anmari Viljamaa, Tarja Heikkilä & Kari Salo. Eteläpohjalaisten sivutoimiyrittäjien kasvutavoitteet sekä kasvun mahdollisuudet. 2012.
 12. Janne Jokelainen. Hirsiseinän tilkemateriaalien ominaisuudet. 2012.
 13. Elina Varamäki & Seliina Päällysaho (toim.) Tapio Varmola – suomalaisen ammattikorkeakoulun rakentaja ja kehittäjä. 2013.
 14. Tuomas Hakonen. Bioenergiaterminaalin hankintaketjujen kantavuus eri kuljetusetäisyyksillä ja -volyymeilla. 2013.
 15. Minna Zechner (toim.). Hyvinvointitieto: kokemuksellista, hallinnollista ja päätöksentekoa tukevaa? 2014.
 16. Sanna Joensuu, Elina Varamäki, Anmari Viljamaa, Tarja Heikkilä & Marja Katajavirta. Yrittäjyysaikomukset, yrittäjyysaikomusten muutos ja näihin vaikuttavat tekijät koulutuksen aikana. 2014.
 17. Anmari Viljamaa, Seliina Päällysaho & Risto Lauhanen (toim.). Opetuksen ja tutkimuksen näkökulmia: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. 2014.
 18. Janne Jokelainen. Vanhan puuikkunan energiakunnostus. 2014.
 19. Matti Ryhänen & Erkki Laitila (toim.). Yhteistyö- ja verkostosuhteet: Strateginen tarkastelu maidontuotantoon sovellettuna. 2014.
 20. Kirsti Sorama, Elina Varamäki, Sanna Joensuu, Anmari Viljamaa, Erkki K. Laitinen, Erkki Petäjä, Aapo Länsiluoto, Tarja Heikkilä & Tero Vuorinen. Mistä tunnet sä kasvajan - seurantatutkimus eteläpohjalaisista kasvuyrityksistä. 2015.
-

B. RAPORTTEJA JA SELVITYKSIÄ - REPORTS

1. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta soveltavan osaamisen korkeakoulu- tutkimus- ja kehitystoiminnan ohjelma. 1998.
 2. Elina Varamäki - Ritva Lintilä - Taru Hautala - Eija Taipalus. Pk-yritysten ja ammattikorkeakoulun yhteinen tulevaisuus: prosessin kuvaus, tuotokset ja toimintaehdotukset. 1998.
 3. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään: Seinäjoen ammattikorkeakoulusta 1996-1997 valmistuneiden sijoittuminen. 1999.
 4. Petri Kahila. Tietoteollisen koulutuksen tilanne- ja tarveselvitys Seinäjoen ammattikorkeakoulussa: väliraportti. 1999.
 5. Elina Varamäki. Pk-yritysten tuleva elinkaari - säilyykö Etelä-Pohjanmaa yrittäjämaakuntana? 1999.
 6. Seinäjoen ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän auditointi 1998-1999. Itsearviointiraportti ja keskeiset tulokset. 2000.
 7. Heikki Ylihärtilä. Puurakentaminen rakennusinsinöörien koulutuksessa. 2000.
 8. Juha Ruuska. Kulttuuri- ja sisältötuotannon koulutus selvitys. 2000.
 9. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta soveltavan osaamisen korkeakoulu. Tutkimus- ja kehitystoiminnan ohjelma 2001. 2001.
 10. Minna Kivipelto (toim.). Sosionomin asiantuntijuus. Esimerkkejä kriminaalihuolto-, vankila- ja projektityöstä. 2001.
 11. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta 1998-2000 valmistuneiden sijoittuminen. 2002.
 12. Varmola T., Kitinoja H. & Peltola A. (ed.) Quality and new challenges of higher education. International Conference 25.-26. September, 2002. Seinäjoki Finland. Proceedings. 2002.
-

-
13. Susanna Tauriainen & Arja Ala-Kaupilla. Kivennäisaineet kasvavien nautojen ruokinnassa. 2003.
 14. Päivi Laitinen & Sanna Välisaari. Staphylococcus aureus -bakteerien aiheuttaman utaretulehduksen ennaltaehkäisy ja hoito lypsykarjatiljoilla. 2003.
 15. Riikka Ahmaniemi & Marjut Setälä. Seinäjoen ammattikorkeakoulu – Alueellinen kehittäjä, toimija ja näkijä. 2003.
 16. Hannu Saari & Mika Oijennus. Toiminnanohjaus kehityskohteena pkyrityksessä. 2004.
 17. Leena Niemi. Sosiaalisen tarkastelua. 2004.
 18. Marko Järvenpää (toim.) Muutoksen kärjessä. Kalevi Karjanlahti 60 vuotta. 2004.
 19. Suvi Torkki (toim.). Kohti käyttäjäkeskeistä muotoilua. Muotoilijakoulutuksen painotuksia SeAMK:ssa. 2005.
 20. Timo Toikko (toim.). Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohta. 2005.
 21. Elina Varamäki & Tarja Heikkilä & Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2001–2003 valmistuneiden sijoittuminen opiskelun jälkeen. 2005.
 22. Tuija Pitkähöski, Sari Pajuniemi & Hanne Vuorenmaa (ed.). Food Choices and Healthy Eating. Focusing on Vegetables, Fruits and Berries. International Conference September 2nd – 3rd 2005. Kauhajoki, Finland. Proceedings. 2005.
 23. Katariina Perttula. Kokemuksellinen hyvinvointi Seinäjoen kolmella asuin-alueella. Raportti pilottihankkeen tuloksista. 2005.
 24. Mervi Lehtola. Alueellinen hyvinvointitiedon malli – asiantuntijat puhujina. Hankkeen loppuraportti. 2005.
 25. Timo Suutari, Kari Salo & Sami Kurki. Seinäjoen teknologia- ja innovaatiokeskus Frami vuorovaikutusta ja innovatiivisuutta edistävänä ympäristönä. 2005.
-

-
26. Päivö Laine. Pk-yritysten verkkosivustot – vuorovaikutteisuus ja kansainvälistyminen. 2006.
 27. Erno Tornikoski, Elina Varamäki, Marko Kohtamäki, Erkki Petäjä, Tarja Heikkilä, Kirsti Sorama. Asiantuntijapalveluyritysten yrittäjien näkemys kasvun mahdollisuuksista ja kasvun seurauksista Etelä- ja Keski-Pohjanmaalla –Pro Advisor –hankkeen esiselvitystutkimus. 2006.
 28. Elina Varamäki (toim.) Omistajanvaihdosnäkömät ja yritysten jatkuvuuden edistäminen Etelä-Pohjanmaalla. 2007.
 29. Beck Thorsten, Bruun-Schmidt Henning, Kitinoja Helli, Sjöberg Lars, Svensson Owe and Vainoras Alfonsas. eHealth as a facilitator of transnational cooperation on health. A report from the Interreg III B project "eHealth for Regions". 2007.
 30. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki (toim.) Etelä-Pohjanmaan yrittäjäyyskatsaus 2007. 2007.
 31. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus - Marja Lautamaja. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v.2004–2005 valmistuneiden sijoittuminen opiskelujen jälkeen. 2007.
 32. Sulevi Riukulehto. Tietoa, tasoa, tekoja. Seinäjoen ammatti-korkeakoulun ensimmäiset vuosikymmenet. 2007.
 33. Risto Lauhanen & Jussi Laurila. Bioenergian hankintalogistiikka. Tapaustutkimuksia Etelä-Pohjanmaalta. 2007.
 34. Jouni Niskanen (toim.). Virtuaalioppimisen ja -opettamisen Benchmarking Seinäjoen ammattikorkeakoulun, Seinäjoen yliopistokeskuksen sekä Kokkolan yliopistokeskuksen ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Averkon välillä keväällä 2007. Loppuraportti. 2007.
 35. Heli Simon & Taina Vuorela. Ammatillisuus ammattikorkeakoulujen kielten- ja viestinnänopetuksessa. Oulun seudun ammattikorkeakoulun ja Seinäjoen ammattikorkeakoulun kielten- ja viestinnänopetuksen arviointi- ja kehittämishanke 2005–2006. 2008.
 36. Margit Närvä - Matti Ryhänen - Esa Veikkola - Tarmo Vuorenmaa. Esiselvitys maidontuotannon kehittämiskohteista. Loppuraportti. 2008.
-

-
37. Anu Aalto, Ritva Kuoppamäki & Leena Niemi. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyspedagogisia ratkaisuja. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan yksikön kehittämishanke. 2008.
 38. Anmari Viljamaa, Marko Rossinen, Elina Varamäki, Juha Alarinta, Pertti Kinnunen & Juha Tall. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2008. 2008.
 39. Risto Lauhanen. Metsä kasvaa myös Länsi-Suomessa. Taustaselvitys hakuumahdollisuuksista, työmääristä ja resurssitarpeista. 2009.
 40. Päivi Niiranen & Sirpa Tuomela-Jaskari. Haasteena ikäihmisten päihdeongelma? Selvitys ikäihmisten päihdeongelman esiintyvyydestä pohjalaismaakunnissa. 2009.
 41. Jouni Niskanen. Virtuaaliopetuksen ajokorttikonsepti. Portfoliotyyppinen henkilöstökoulutuskokonaisuus. 2009.
 42. Minttu Kuronen-Ojala, Pirjo Knif, Anne Saarijärvi, Mervi Lehtola & Harri Jokiranta. Pohjalaismaakuntien hyvinvointibarometri 2009. Selvitys pohjalaismaakuntien hyvinvoinnin ja hyvinvointipalveluiden tilasta sekä niiden muutossuunnista. 2009.
 43. Vesa Harmaakorpi, Päivi Myllykangas ja Pentti Rauhala. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Tutkimus-, kehittämis ja innovaatio toiminnan arviointiraportti. 2010.
 44. Elina Varamäki (toim.), Pertti Kinnunen, Marko Kohtamäki, Mervi Lehtola, Sami Rintala, Marko Rossinen, Juha Tall ja Anmari Viljamaa. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2010. 2010.
 45. Elina Varamäki, Marja Lautamaja & Juha Tall. Etelä-Pohjanmaan omistajanvaihdosbarometri 2010. 2010.
 46. Tiina Sauvula-Seppälä, Essi Ulander ja Tapani Tasanen (toim.). Kehittyvä metsäenergia. Tutkimusseminaari Seinäjoen Framissa 18.11.2009. 2010.
 47. Autio Veli, Björkman Jouni, Grönberg Peter, Heinisuo Markku & Ylihärtilä Heikki. Rakennusten palokuormien inventaariotutkimus. 2011.
 48. Erkki K. Laitinen, Elina Varamäki, Juha Tall, Tarja Heikkilä & Kirsti Sorama. Omistajanvaihdokset Etelä-Pohjanmaalla 2006-2010 -ostajaryitysten ja ostokohteiden profiilit ja taloudellinen tilanne. 2011.
-

-
49. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä & Marja Lautamaja. Nuorten, aikuisten sekä ylemmän tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään - seurantatutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2006-2008 valmistuneille. 2011.
 50. Vesa Harmaakorpi, Päivi Myllykangas and Pentti Rauhala. Evaluation Report for Research, Development and Innovation Activities. 2011.
 51. Ari Haasio & Kari Salo (toim.). AMK 2.0 : Puheenvuoroja sosiaalisesta mediasta ammattikorkeakouluissa. 2011.
 52. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall & Erno Tornikoski. Eteläpohjalaiset yrittäjät liiketoimintojen ostajina, myyjinä ja kehittäjinä. 2011.
 53. Jussi Laurila & Risto Lauhanen. Pienen kokoluokan CHP -teknologiasta lisää voimaa Etelä-Pohjanmaan metsäkeskusalueelle. 2011.
 54. Tarja Keski-Mattinen, Jouni Niskanen & Ari Sivula. Ammattikorkeakouluopintojen ohjaus etätyömenetelmillä. 2011.
 55. Tuomas Hakonen & Jussi Laurila. Metsähakkeen kosteuden vaikutus polton ja kaukokuljetuksen kannattavuuteen. 2011.
 56. Heikki Holma, Elina Varamäki, Marja Lautamaja, Hannu Tuuri & Terhi Anttila. Yhteistyösuhteet ja tulevaisuuden näkymät eteläpohjalaisissa puualan yrityksissä. 2011.
 57. Elina Varamäki, Kirsti Sorama, Kari Salo & Tarja Heikkilä. Sivutoimiyrittäjyyden rooli ammattikorkeakoulusta valmistuneiden keskuudessa. 2011.
 58. Kimmo Nissinen (toim.). Maitotilan prosessien kehittäminen: Lypsy-, ruokinta- ja lannankäsittely- sekä kuivitusprosessien toteuttaminen; Maitohygienian turvaaminen maitotiloilla; Teknologisia ratkaisuja, rakennuttaminen ja tuotannon ylösajo. 2012.
 59. Matti Ryhänen & Erkki Laitila (toim.). Yhteistyö ja resurssit maitotiloilla : Verkostomaisen yrittämisen lähtökohtia ja edellytyksiä. 2012.
 60. Jarkko Pakkanen, Kati Katajisto & Ulla El-Bash. Verkostoitunut älykkäiden koneiden kehitysympäristö : VÄLKKEY-projektin raportti. 2012.
-

-
61. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall, Aapo Länsiluoto & Anmari Viljamaa. Ostajien näkemykset omistajanvaihdoksen toteuttamisesta ja onnistumisesta. 2012.
 62. Minna Laitila, Leena Elenius, Hilikka Majasaari, Marjut Nummela, Annu Peltoniemi (toim.). Päihdetyön oppimista ja osaamista ammatti-korkeakoulussa. 2012.
 63. Ari Haasio (toim.). Verkko haltuun! - Nätet i besittning!: Näkökulmia verkostoituvaan kirjastoon. 2012.
 64. Anmari Viljamaa, Sanna Joensuu, Beata Taijala, Seija Rätts, Tero Turunen, Kaija-Liisa Kivimäki & Päivi Borisov. Elävästä elämästä: Kumppaniyrityspedagogiikka oppimisympäristönä. 2012.
 65. Kirsti Sorama. Klusteriennakointimalli osaamistarpeiden ennakointiin: Ammatillisen korkea-asteen koulutuksen opetussisältöjen kehittäminen. 2012.
 66. Anna Saarela, Ari Sivula, Tiina Ahtola & Antti Pasila. Mobiilisovellus bioenergiaalan oppimisympäristöksi Bioenergia-asiantuntijuuden kehittäminen työelämälähtöisesti -hanke. 2013.
 67. Ismo Makkonen. Korjuri vs. koneketjuenergia puunkorjuussa. 2013.
 68. Ari Sivula, Risto Lauhanen, Anna Saarela, Tiina Ahtola & Antti Pasila Bioenergia-asiantuntijuutta kehittämässä Etelä-Pohjanmaalla. 2013.
 69. Juha Tall, Kirsti Sorama, Piia Tulisalo, Erkki Petäjä & Ari Virkamäki. Yrittäjyys 2.0. – menestyksen avaimia. 2013.
 70. Anu Aalto & Salla Kettunen. Hoivayrittäjyys ikääntyvien palveluissa - nyt ja tulevaisuudessa. 2013.
 71. Varpu Hulsi, Tuomas Hakonen, Risto Lauhanen & Jussi Laurila. Metsänomistajien energiapuun myyntihalukkuus Etelä- ja Keski-Pohjanmaan metsäkeskusalueella. 2013.
 72. Anna Saarela. Nuoren metsänhoitokohteen ympäristön hoito ja työ-turvallisuus: Suomen metsäkeskuksen Etelä- ja Keski-Pohjanmaan alueyksikön alueella toimivien energiapuuyrittäjien haastattelu. 2014.
-

-
74. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall, Anmari Viljamaa & Aapo Länsiluoto. Omistajanvaihdoksen toteutus ja onnistuminen ostajan ja jatkajan näkökulmasta. 2013.
 75. Minttu Kuronen-Ojala, Mervi Lehtola & Arto Rautajoki. Etelä-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan ja Pohjanmaan hyvinvointibarometri 2012: ajankohtainen arvio pohjalaismaakuntien väestön hyvinvoinnin ja palvelujen tilasta sekä niiden muutossuunnista. 2014.
 76. Elina Varamäki, Juha Tall, Anmari Viljamaa, Kirsti Sorama, Aapo Länsiluoto, Erkki Petäjä & Erkki K. Laitinen Omistajanvaihdos osana liiketoiminnan kehittämistä ja kasvua - tulokset, johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset. 2013.
 77. Kirsti Sorama, Terhi Anttila, Salla Kettunen & Heikki Holma. Maatilojen puurakentamisen tulevaisuus: Elintarvikeklusterin ennakointi. 2013.
 78. Hannu Tuuri, Heikki Holma, Yrjö Ylkänen, Elina Varamäki & Martti Kangasniemi. Kuluttajien ostopäätöksiin vaikuttavat tekijät ja oheispalveluiden tarpeet huonekaluhankinnoissa: Eväitä kotimaisen huonekaluteollisuuden markkina-aseman parantamiseksi. 2013.
 79. Ismo Makkonen. Päästökauppa ja sen vaikutukset Etelä- ja Keski-Pohjanmaalle. 2014.
 80. Tarja Heikkilä, Marja Katajavirta & Elina Varamäki. Nuorten ja aikuisten tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään – seurantatutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2009–2012 valmistuneille. 2014.
 81. Sari-Maarit Peltola, Seliina Päällysaho & Sirkku Uusimäki (toim.). Proceedings of the ERIAFF conference "Sustainable Food Systems: Multi-actor Co-operation to Foster New Competitiveness of Europe". 2014.
 82. Sarita Ventelä, Heikki Koskimies & Juhani Kesti. Lannan vastaanottohalukkuus kasvinviljelytiloilla Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaalla. 2014.
 83. Maciej Pietrzykowski & Timo Toikko (Eds.). Sustainable welfare in a regional context. 2014.
 84. Janne Jokelainen. Log construction training in the Nordic and the Baltic Countries. PROLOG Final Report. 2014.
-

-
85. Anne Kuusela. Osallistava suunnittelun tiedonhankintaprosessi kolmannen iän asumisympäristötärpeiden kartoittamisessa: CoTHREE-projektin raportti. 2015
 88. Ismo Makkonen. Bioöljyalostamon investointiedellytykset Etelä-Pohjanmaan maakunnassa. 2014.
 89. Tuija Vasikkaniemi, Hanna-Mari Rintala, Mari Salminen-Tuomaala & Anmari Viljamaa (toim.). FramiPro - kohti monialaista oppimista. 2015.
 90. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Arttu Vainio, Anna Korsbäck ja Kirsti Sorama. Sivutoiminen yrittäjyys ja sivutoimisesta päätoimiseen yrittäjyyteen kasvun tukeminen Etelä-Pohjanmaalla. 2014.
 91. Elina Varamäki, Anmari Viljamaa, Juha Tall, Tarja Heikkilä, Salla Kettunen & Marko Matalamäki. Kesken jääneet yrityskaupat - myyjien ja ostajien näkökulma. 2014.
 92. Terhi Anttila, Hannu Tuuri, Elina Varamäki & Yrjö Ylkänen. Millainen on minun huonekaluni? Kuluttajien huonekaluhankintoihin arvoa luovat tekijät ja markkinasegmentit. 2014.
 93. Anu Aalto, Anne Matilainen & Maria Suomela. Etelä-Pohjanmaan Green Care -strategia 2015 - 2020. 2014.
 94. Kirsti Sorama, Salla Kettunen & Elina Varamäki. Rakennustoimialan ja puutuotetoimialan yritysten välinen yhteistyö : Nykytilanne ja tulevaisuuden suuntaviivoja. 2014.
 95. Katariina Perttula, Hillevi Eromäki, Riikka Kaukonen, Kaija Nissinen, Annu Peltoniemi & Anu Hopia. Kropsua, hunajaa ja puutarhan tuotteita: ruokakulttuuri osana ikäihmisten hyvää elämää. 2015
 96. Heikki Holma, Salla Kettunen, Elina Varamäki, Kirsti Sorama & Marja Katajavirta. Menestystekijät puutuotealalla: aloittavien ja kokeneiden yrittäjien näkemykset. 2014.
 97. Anna Saarela, Heikki Harmanen & Juha Tuorila. Happamien sulfaattimaiden huomioiminen tilusjärjestelyissä. 2014.
 98. Erkki Kytönen, Juha Tall & Aapo Länsiluoto. Yksityinen riskipääoma pienten yritysten kasvun edistäjänä Etelä-Pohjanmaalla. 2015.
-

-
99. Eliisa Kallio, Juhani Suojaranta & Ari Sivula. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Elintarvike- ja maatalouden yksikön työharjoitteluprosessin kehittäminen virtuaalimaailloilla: oppimisympäristö työharjoittelun tukena. 2015
 100. Tarja Heikkilä & Marja Katajavirta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijabarometri 2014. Tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevien nuorten toisen ja valmistuvien vuosikurssien sekä aikuisopiskelijoiden tulokset. 2015.
 101. Juha Tall, Elina Varamäki, Salla Kettunen & Marja Katajavirta. Perustamalla tai ostamalla yrittäjäksi - kokemukset yrittäjäuran alkutaipaleelta. 2015
 102. Sarita Ventelä (toim.), Toni Sankari, Kaija Karhunen, Anna Saarela, Tapio Salo, Markus Lakso & Tiina Karsikas. Lannan ravinteet kiertoon Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaalla: Hydro-Pohjanmaa -hankkeen loppujulkaisu 1. 2014.
 103. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Sanna Joensuu & Marja Katajavirta. Sivutoimiyrittäjät - pysyvästi sivutoimisia vai tulevia päätoimisia? 2015.
 105. Sanna Joensuu, Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Marja Katajavirta, Jaakko Rinne, Jonna Vuoto & Kristiina Hietanen. Seurantatutkimus Koulutuskeskus Sedusta v. 2010-2013 valmistuneille työelämään sijoittumisesta sekä yrittäjyysaikomusten kehittymisestä. 2015.
 106. Salla Kettunen, Marko Rossinen, Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Tero Vuorinen, Pertti Kinnunen & Tommi Ylimäki. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2015. 2015.

C. OPPIMATERIAALEJA - TEACHING MATERIALS

1. Ville-Pekka Mäkeläinen. Basics of business to business marketing. 1999.
 2. Lea Knuuttila. Mihin työhjausta tarvitaan? Oppimateriaalia sosiaalialan opiskelijoiden työhjauskurssille. 2001.
 3. Mirva Kuni & Petteri Männistö & Markus Välimaa. Leikkauspelot ja niiden hoitaminen. 2002.
 4. Kempas Ilpo & Bartens Angela. Johdatus portugalin kielen ääntämiseen: Portugali ja Brasilia. 2011.
-

-
5. Ilpo Kempas. Ranskan kielen prepositio-opas : Tavallisimmat tapaukset, joissa adjektiivi tai verbi edellyttää tietyn preposition käyttöä tai esiintyy ilman prepositiota. 2011.
 6. Risto Lauhanen, Jukka Ahokas, Jussi Esala, Tuomas Hakonen, Heikki Sippola, Juha Viirimäki, Esa Koskiniemi, Jussi Laurila & Ismo Makkonen. Metsätoimihenkilön energialaskuoppi. 2014.
 7. Jyrki Rajakorpi, Erkki Laitila & Mari Viljanmaa. Esimerkkejä maatalousyriyten yhteistyöstä: näkökulmia maitotilojen verkostoihin. 2014.
 8. Douglas D. Piirto. Leadership : A lifetime quest for excellence. 2014.
 9. Hilikka Niemelä. Ohjelmoinnin perusrakenteet. 2015.
-

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Seinäjoen korkeakoulukirjasto
Kalevankatu 35, PL 97, 60101 Seinäjoki
puh. 020 124 5040 fax 020 124 5041
seamk.kirjasto@seamk.fi

ISBN 978-952-7109-27-4 (verkkojulkaisu)
ISSN 1797-5573 (verkkojulkaisu)