

Työnhakijoiden jatkuvaa oppimista ja työelämätaitoja tuetaan ryhmämentoroinnilla: case DigiPoint-hanke

TEKSTI | Mika Launikari



Ryhmämentoroinnin käyttö ammatillista kasvua ja jatkuvaa oppimista edistävänä ohjauksellisenä menetelmänä on lisääntynyt viime vuosina (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017). Monet korkeakoulut käyttävät ryhmämentorointia tukemaan opintojensa loppuvaiheessa olevien opiskelijoiden työelämään siirtymistä (Aalto-yliopisto 2019; Arola, 2017; Helsingin yliopisto, 2020). Ryhmämentorointi sopii hyvin myös muihin tarkoituksiin, esimerkiksi DigiPoint-hankkeessa sitä käytetään koulutuksella digitaalista osaamista hankkivien työnhakijoiden työelämäintegraation tukemiseen.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa DigiPoint-hankkeessa (2020-2022) etsitään ratkaisuja digitalisaation synnyttämiin osaamisvaatimuksiin työelämässä. Hankkeen kohderyhmään kuuluvat vaikeasti työllistyvät ja pitkäaikaistyöttömät, joiden osaamisen kehittämiseksi hankkeessa kokeillaan uusia toimintamalleja. Keskiössä on digitaalsiin taitoihin keskittyvä koulutus, jolla parannetaan kohderyhmän edellytyksiä työllistyä IT-alalle ja/tai digitaitoja vaativiin tehtäviin muille aloille (cf. Launikari & Hario, 2021).

Talvella 2020-2021 hankkeen järjestämässä ja Laurean avoimen ammattikorkeakoulun kautta tarjottavassa koulutuksessa (laajuus 30 opintopistettä, kesto 6 kuukautta) opiskelee 25 toiselta asteelta valmistunutta nuorta ja korkeakoulutettua pitkäaikaistyötöntä. Koulutuskokonaisuuden suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa Laurea-ammattikorkeakoulu yhdessä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.

Koulutuksen läpiviemiseen osallistuu lisäksi viisi IT-alan yritystä, jotka ovat antaneet opiskelijoiden ratkaistaviksi niiden digitaaliseen liiketoimintaan liittyviä kehitystehtäviä. Näitä tosielämän haasteita opiskelijat työstävät tiimeinä osana ennakoinnin ja palvelumuotoilun opintojaan Laureassa. Yritykset ohjaavat opiskelijatiimejä kehitystehtävän kanssa sekä tarjoavat niille erikseen ryhmämentorointia.

DigiPoint-hankkeessa ryhmämentorointi nähdään kurkistusikkunana IT-alalle ja

mahdollisuutena yhdistää korkeakouluopiskelu autenttiseen oppimiseen työelämässä. Tämän uskotaan vahvistavan opiskelijoiden kokemusta jatkuvan oppimisen mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Se osaltaan auttaa heitä näkemään jatkuvan oppimisen jatkumona, jossa he itse ovat aktiivisia toimijoita ja voivat valinnoillaan vaikuttaa siihen, missä ja miten he omaa osaamistaan tulevaisuudessa kehittävät henkilökohtaisten vahvuuksiensa päälle.

Ryhmämentoroinnista menetelmänä

Ryhmämentorointi poikkeaa dynamiikaltaan perinteisestä kahdenvälisestä mentori-aktori-asetelmasta siten, että siinä yhdellä mentorilla on muutaman hengen ryhmä aktoreita mentoroitavanaan (Isotalo, 2010). Ryhmässä tapahtuvasta keskustelusta osallistujat saavat monta eri näkemystä ja näkökulmaa aiheeseen. Ryhmämentorointia suositellaan tilanteisiin, joissa on tarkoitus lyhyessä ajassa viedä asioita tehokkaasti eteenpäin. Yleensä jo pari, kolme kuukautta kestäväällä ryhmämentorointiohjelmalla on mahdollista päästä tavoiteltuihin tuloksiin. (Hakulinen, 2014)

Mentoroinnilla tuetaan ryhmää, kuten opiskelijoita, työttömiä, uusyrittäjiksi pyrkiviä tai aktiiviuraansa päättäviä urheilijoita, esimerkiksi omien työllistymishaaveiden ja uratavoitteiden kartoittamisessa ja niiden määrittämisessä (Nuutinen, 2018).

Ryhmämentoroinnissa tavoitteena on kokemusten ja hiljaisen tiedon jakaminen sekä vertaistuen saaminen osallistujien välillä. Ryhmätapaamisten etuna on mentorin ja aktorien yhtäaikainen vuoropuhelu. Mentorointitapaamisissa korostuvat ryhmään kuuluminen, verkostoituminen sekä henkinen sparraus. Avoin ja vapaamuotoinen keskustelu onkin yleensä ryhmämentoroinnin tärkein elementti. (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017).

Mentorina toimii yleensä ammatillisesti kokenut ja tehtävissään pätevä henkilö, jolla on kiinnostusta ohjata ja kannustaa muita aikuisia työelämään ja osaamisen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Mentorille ryhmämentorointi on tilaisuus kehittää omia ohjaus- ja vuorovaikutustaitojaan sekä mahdollisuus saada uusia näkökulmia omaan ajatteluunsa. (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017).

Ryhmämentoroinnin toteutus DigiPoint-hankkeessa

DigiPoint-hankkeessa ryhmämentoroinnin tarkoituksena on laajentaa opiskelijoiden näkökulmaa työelämään ja oman osaamisen ymmärtämiseen ja sanoittamiseen sekä tutustua IT-alan yritysten liiketoimintaan ja verkostoitua niiden asiantuntijoiden kanssa. Tällä tavoin vahvistetaan opiskelijoiden orientaatiota digitaaliseen toimintaympäristöön ja sen tarjoamiin ammatillisiin mahdollisuuksiin.

Tammikuussa 2021 yritysten mentorit ja viiden hengen ryhmiin jaetut opiskelijat saivat verkon yli perehdytyksen ryhmämentoroinnin perusasioista ja siitä, miten mentorointiprosessi toteutetaan DigiPoint-hankkeessa helmi-huhtikuun 2021 aikana. Yritysten mentoreista kaikki olivat toimineet mentoreina ennenkin, mutta vain kahdella



opiskelijalla oli aiempaa kokemusta henkilökohtaisesta mentoroinnista.

Ensimmäinen tehtävä kullakin ryhmällä oli sopia, mitä aiheita ne erityisesti toivoivat mentoroinnissa käsiteltävän. Teemoista päättäminen yhteisesti osoittautui ryhmille jossain määrin haasteelliseksi. Toisilleen entuudestaan vieraat ja kovin erilaisen taustan omaavat henkilöt joutuivat sovitteluun näkemyksiään ja odotuksiaan ennen kuin löysivät kompromissiratkaisun, joka tyydytti ryhmän jokaista jäsentä. Tämän jälkeen ryhmät konsultoivat yhteistyöyrityksensä mentoria, jonka kanssa mentoroinnin sisältöjä ja tavoitteita vielä täsmennettiin. Tällä haluttiin varmistaa se, että kaikki osapuolet ymmärtävät asiat samansuuntaisesti ja sitoutuvat yhdessä sovittujen asioiden käsittelyyn. Sovitut tavoitteet, teemat ja aikataulut (3-4 tapaamista, jotka ovat kestoltaan noin 1-2 tuntia) kirjattiin mentorointisopimukseen, jonka yrityksen edustaja ja ryhmän jäsenet allekirjoittivat.

Opiskelijaryhmien tunnistamat mentorointiteemat voidaan karkeasti niputtaa kolmeen pääasialliseen kokonaisuuteen:

- Yrittäjyys – opiskelijat haluavat oppia lisää yrittäjyyteen liittyvistä asioista: startup-toiminta ja sen riskit ja mahdollisuudet, liiketoiminnan rahoitus, ideasta kannattavaksi bisnekseksi sekä mikä saa ihmisen ryhtymään yrittäjäksi ja mitä perustajatiimin kokoamisessa pitää osata ottaa huomioon.
- IT-alalle työllistymisen erityispiirteet – opiskelijoita kiinnostaa se, millaista henkilöstöä ja millä kompetensseilla/koulutustaustoilla IT-alan yrityksissä on, mitkä ovat alan osaamisvaatimukset ja miten omaa osaamista kannattaa sanoittaa, miten IT-taloihin pääsee töihin ja miten omia kompetensseja ja motivaatiota kannattaa työnhakutilanteessa tuoda esiin.
- Tiimityö ja työhyvinvointi – Opiskelijat toivovat saavansa käytännönläheistä ja konkreettista tietoa siitä, miten IT-taloissa tehdään töitä ja miten asiantuntijatiimit siellä toimivat, mm. tiimien sisäinen ja ulkoinen vuorovaikutus, tiimin jäsenten välinen työnjako, tiimin tehtävien/projektityön suunnittelu ja toteutus sekä yhteisesti käyttämien välineiden ja alustojen käyttö. Näin poikkeusolojen aikana ryhmät haluavat myös kuulla siitä, miten IT-alan yritykset huolehtivat työntekijöidensä jaksamisesta ja hyvinvoinnista.

Koska edellä olevat teemat ovat itsessään laajoja ja moniulotteisia, on opiskelijoita ohjeistettu mentorointitapaamisia varten rajaamaan sitä, mistä näkökulmista he valittua teemaa erityisesti haluavat käsitellä. Heitä on myös kehoitettu huolellisesti valmistautumaan kuhunkin mentorointitapaamiseen ja miettimään ennakolta kysymyksiä mentorilleen. Kun keskustelut pysyvät riittävän fokuoituina, saavat opiskelijat niistä enemmän irti.

Ryhmämentorointiprosessin arviointi vielä edessä

Ryhmien mentorointiprosessi on käynnistynyt helmikuussa 2021 ja pandemian takia se toteutetaan verkon yli ns. digimentorointina (Leppisaari, 2020). Tässä vaiheessa on vielä liian varhaista arvioida ryhmämentoroinnin vaikuttavuutta tai mitä kaikkea prosessin

läpiviemiseen mahdollisesti liittyy poikkeusolosuhteissa. Kevään aikana sekä yritysten mentoreita että opiskelijaryhmiä haastatellaan, jotta saadaan selkeämpi käsitys siitä, miten mentorointi on edistänyt siihen osallistuneiden opiskelijoiden jatkuvaa oppimista ja mitä mentorit itse ovat kokemuksesta saaneet. Kerättyä palautetta hyödynnetään, kun suunnitellaan syyskuussa 2021 alkavaa toista DigiPoint-toteutusta, joka noudattaa edellä esitettyä kevään toteutusta pääpiirteissään.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamasta DigiPoint-hankkeesta saa lisätietoja Laurea-ammattikorkeakoulun verkkosivuilta. DigiPoint-hankekonsortioon, jota Turun kaupunki koordinoi, kuuluvat Metropolia AMK, Stadin aikuis- ja ammattiopisto sekä Laurea DigiPoint-osatoteutus, jossa Espoon ja Vantaan kaupungit ovat mukana.

FT Mika Launikari on Laurea-ammattikorkeakoulusta mukana DigiPoint-osatoteutuksessa uraohjauksen ja osaamisen kehittämisen asiantuntijana.



Tämä kirjoitus on osa jatkuvan oppimisen ajankohtaisten aiheiden blogisarjaa. Kirjoittajat kirjoittavat omista havainnoista, kokemuksista, ratkaisuista ja innovaatioista, joita ovat jatkuvan oppimisen parissa tehneet tai havainneet.

Lähteet:

- Aalto-yliopisto (2019). Uutinen: Alumnin jakama uratarina inspiroi minua suuresti. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/alumnin-jakama-uratarina-inspiroi-minua-suuresti>
- Arola, M. (toim. 2017). Eväitä työelämään – Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. <https://media.sitra.fi/2017/06/05104025/Selvityksia123.pdf>
- Hakulinen, R. (2014). Mentoroinnin mahdollisuudet ja haasteet opinnoissa. Vertailututkimus mentorointimallien välillä. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Helsingin yliopisto (2020). Ryhmämentorointia Helsingin yliopistossa jo kymmenen vuotta. <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/2020/12/03/ryhmamentorointia-helsingin-yliopistossa-jo-kymmenen-vuotta/>
- Isotalo, M. (2010). Akavan mentorointiopas. <https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Kannianen, M-R, Nylund, J. & Kupias, P. (2017). Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf
- Launikari, M. & Hario, P. (2021). Työnantajat ja digitalisaatio – Digiosaaminen on perustaito 2020-luvun työelämässä. Laurea Journal. <https://journal.laurea.fi/tyonantajat-ja-digitalisaatio-digiosaaminen-on-perustaito-2020-luvun-tyoelamassa/#fc2ca56b>
- Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Aikuiskasvatus, 40(1), 22-35. <https://doi.org/10.33336/aik.91045>

- Nuutinen, O. (toim., 2018). Kokemuksia tohtorikoulutuksen työelämäyhteysien kehittämisestä. Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli ja TOHTOS-hankkeen (ESR) raportti <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/11/a6820b69-1.6.2018kokemuksia-tohtorikoulutuksen-tyoelamayhteysien-kehittamisesta.pdf>

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202103036427>



Mika Launikari

mika.launikari(at)laurea.fi

projektiasiantuntija

Digipoint-hanke

jatkuva oppiminen

ryhmämentorointi

WEB FONTS BY
fonts.com