



Digitaalinen pikamentorointi opiskelija - yritysverkostoissa

Leena Toivanen

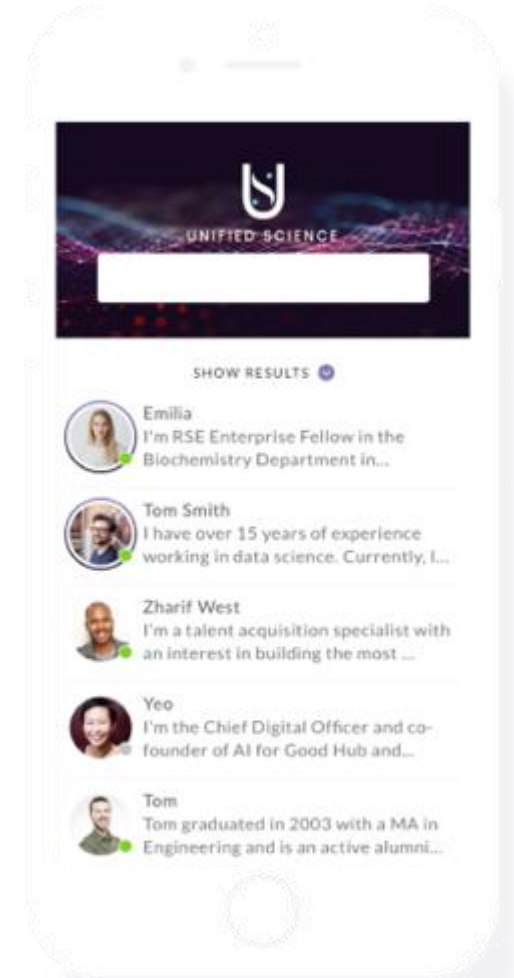
Hanna Lahnalampi

Centria-ammattikorkeakoulu



Digitaalinen pikamentorointi

- Yksilömentorointi
- Käänteinen mentorointi
- Vertaismentorointi
- Ryhmämentorointi



Mitä on digitaalinen pikamentorointi?

- "Yksi – lyhytkin – keskustelu voi olla uraohjauksellisesti merkittävä oppimis- ja oivaltamishetki." (Leppisaari 2020 a)
- Viivaus asuu verkostoissa -> mahdollisuus jakaa osaamistaan ja oppia myös muilta tarpeensa mukaisesti ja nopeasti([eAMK-digimentoroinnin laatukriteerit](#) s.a.).
- Pikamentorointi voidaan ymmärtää sarjana lyhyitä keskusteluja tietyistä kysymyksistä ([A Mentor´s Guide to Speed Mentoring](#) s.a.).
- Digitaalinen mentorointi antaa hyvän ketterän vaihtoehdon oman verkoston kasvattamiseen.
- "Kykyä aktiivisesti etsiä ja hyödyntää mentorointia ja valmennusta osaamisen kehittämisessä pidetään jopa yhtenä tulevaisuuden työelämätautona ([Leppisaari 2020b](#))."

Osaamisprofiili

- Osaamisprofiili on tärkeä osa digitaalista pikamentorointia, koska profiili ohjaa tutustumaan aktoreihin ja mentoreihin sekä oman alan eri toimijoihin.
- Opiskelija (aktori) joutuu pohtimaan, miten tuo esiin omaa osaamistaan verkostolle.
- Yrityksen edustaja (mentori) voi tuoda esiin, mitä osaamista yrityksessä käytetään ja pystyy tukemaan opiskelijaa omalla urapolulla.
- ”Digitaalisen mentoroinnin on aikaisempien tutkimustemme mukaan koettu tehokkaasti tukevan yleisten työelämätaitojen tunnistamista ja kehittämistä ([Leppisaari 2019b](#)).”

Miten digitaalinen pikamentorointi tukee opiskelijan resilienssiä ja toimijuutta?

TOIMIJUUS

= yksi mentoroinnin tärkeimmistä tavoitteista

- Kyky ottaa vastuu mentorointiprosessissa
- Itsetuntemus
- Ryhmä tukee osallisuudessa

RESILIENSSI

- Verkostot
- Muutoksien ja haasteiden kohtaaminen
- Mentoreiden rooli "tsemppareina"
- Digitaalinen sosiaalisuus

Pilotin tavoite

- vahvistaa nuorten **uraohjausta** osana opintoja
- saada **työelämän toimijoilta** työelämästä nousevia **signaaleja** uraohjaukseen
- Tukea nuorten verkostoitumista työelämäntoimijoiden kanssa.
- Tarjota työkalu jatkuvan oppimisen ylläpitämiseen työelämään siirtyessä.
- **tutkia** pikamentoroinnin **soveltuvuutta** opiskelijoiden **toimijuuden** tukemiseen ja osapuolten **metataitojen** tunnistamiseen ja kehittämiseen.
- saada käyttökokemuksia digitaalisesta pikamentoroinnista.

Pilotin toteutus

- Toteutus Mesensein alustalla
- Luotiin Centrialle sopiva näkymä ja toiminnallisuudet sekä erilaiset keskusteluryhmät
- Yritysten eli mentoreiden rekrytoiminen
- Opiskelijoiden eli aktoreiden rekrytoiminen
- 1.2-31.3.2021

Pilotin toteutus

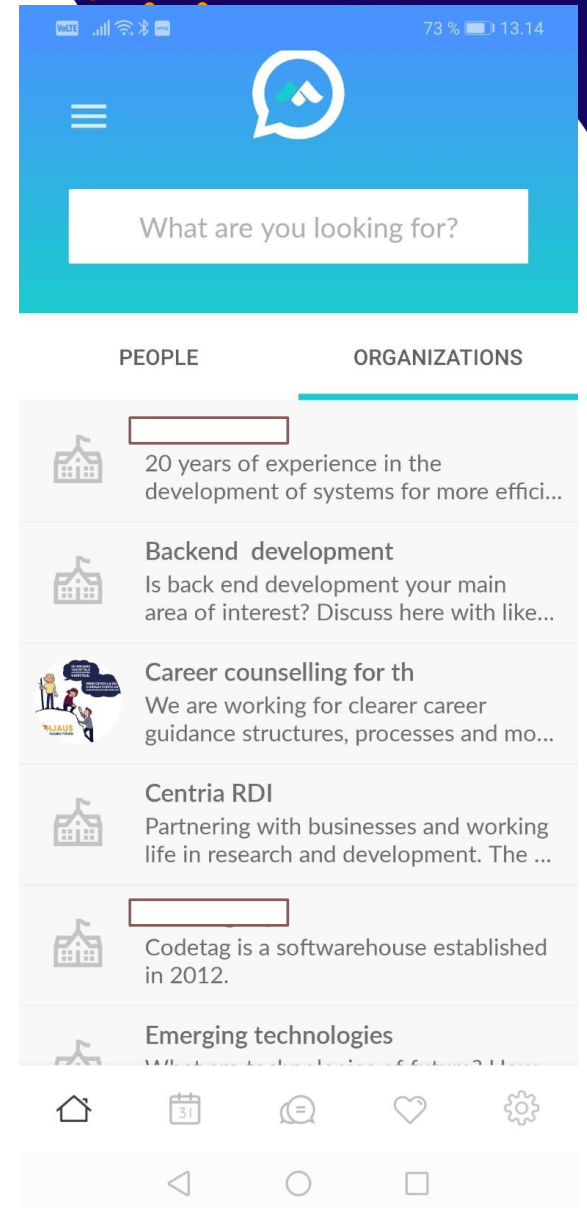
- Kohdehenkilöt pääosin it-opiskelijoita
- Luotiin viikkosuunnitelma
- Ennen varsinaisen pilotin käynnistymistä osallistujat tutustuivat henkilökunnan tuottamiin video- ja tekstimateriaaleihin pikamentoroinnista.

Osallistujat

- Aktorit: 28 opiskelijaa teki profiilin
 - *pääasiassa tieto- ja viestintätekniikan sekä liiketalouden opiskelijoita. (osa opiskelijoista saa opintopisteitä)*
- Mentorit: 11 henkilöä
 - *mentorit tulivat alueen yrityksistä*
- Yrityksiä: 5 kpl:tta

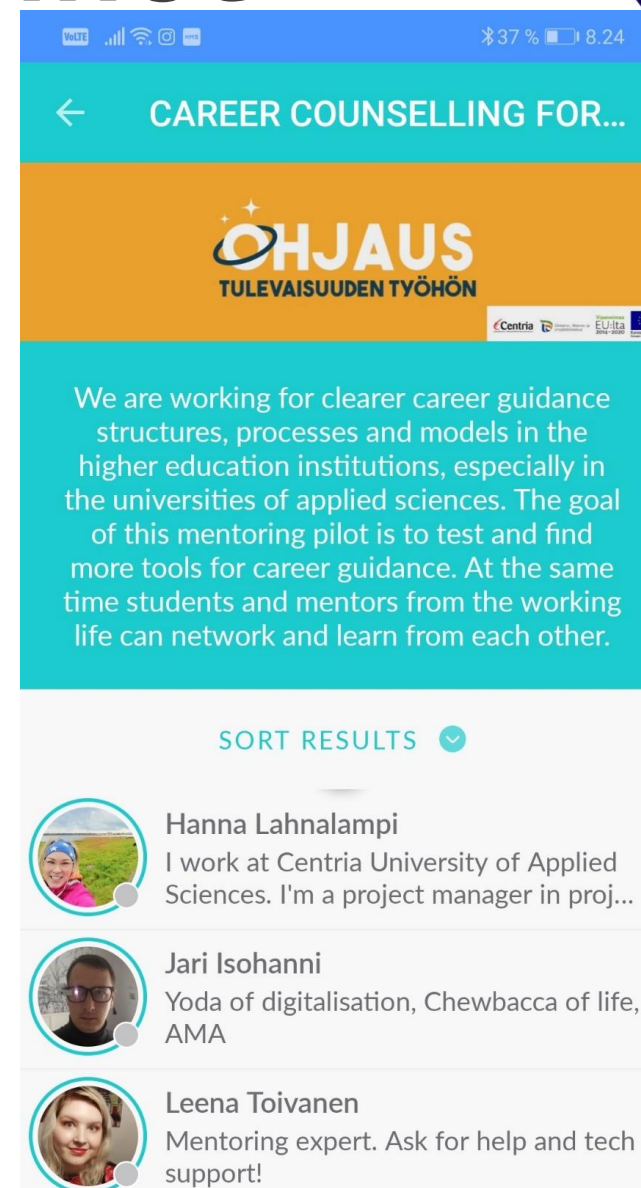
Sisältö

- Jokaiselle viikolle ehdotettiin keskustelun aiheita. Tavoitteena oli antaa jokin vapaaehtoinen aihe, jonka ympäriltä aktoreiden oli helppo avata keskustelua mentoreiden kanssa.
 - *Aktorin odotukset pikamentoroinnista*
 - *Mentorin uratarina (Vinkkejä mukaan)*
 - *Tulevaisuuden osaaminen ja työelämä*
 - *Opitut tiedot ja taidot -> miten näkyy tällä hetkellä työelämässä*
 - *It- alaan liittyvät keskustelut*
- teemat: tulevaisuuden teknologia ja työelämätaidot



Pilotissa käytetyt toiminnot

- Admin-roolissa toimivat hankkeen henkilökunta. Admin-roolissa toimivat voivat lähettää ryhmäviestejä.
- Aktorit ja mentorit voivat lähettää henkilökohtaisia viestejä toisilleen ja keskustella ryhmissä.
- Sovelluksessa eri toimijat voivat tutustua toisiin käyttäjiin ja tutustua mm. heidän profiileihin.



Mitä digitaalinen pikamentorointi vaatii eri osapuolilta?

PILOTIN TOTEUTTAJILTA

- Perehtyneisyyttä tekniseen toteutukseen (tiedot, kuvaukset, ryhmät)
- Toimijoiden rekrytoiminen
- Jatkuvaa prosessin edistämistä

AKTOREILTA

- Rohkeutta
- Vastuunottokykyä
- Asennetta
- Tulevaisuuden uramahdollisuuksien panostamista
- Sitoutumista prosessiin

MENTORIT

- Halua käyttää vapaa-aikaansa mentorointiin.
- Uutta tietoa ja uusia näkökulmia.
- Nähdä mentoroinnin mahdollisuudet pitkällä aikavälillä.
- Kiinnostuneisuutta auttamaan nuoria työelämän alkuun.
- Sitoutumista prosessiin

Lähteet

- A Mentor's Guide to Speed Mentoring. s.a. University of Colorado. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.uccs.edu/Documents/alumni/mentor_guide.pdf [viitattu 9.6.2020].
- eAMK-digimentoroinnin laatukriteerit. s.a. Digimentoroinnin laatukriteerit työelämän näkökulmasta. eAMK-hanke. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys-research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/eamk/teema-2/kehittyva-digimentorointi/digimentoroinnin-laatukriteerit-tyoelaman-nakokulmasta-2.5.2019.pdf> [viitattu 9.6.2020].
- Leppisaari, I. 2020a. Pikamentorointi tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen työvälineeksi. Blogikirjoitus. 3.8.2020. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/pikamentorointi-tulevaisuusorientoituneen-uraohjauksen-tyovalineeksi/> [viitattu 10.3.2021].
- Leppisaari, I. 2020b. Digimentoroinnin ja -valmennuksen hyödyntäminen – tulevaisuuden työelämätaito? Blogikirjoitus. Digipölytys, eAMK. 13.1.2020. Saatavissa: <https://www.eamk.fi/fi/digipolytys/digimentoroinnin-ja-valmennuksen-hyodyntaminen-tulevaisuuden-tyoelamataito/> [viitattu 3.8.2020].