

Anni Kurttila & Emilia Vähäkangas

**HARJOITTELUN OHJAUS OSANA SOSIONOMIOPISKELIJOIDEN AMMATILLI-
SEN KASVUN EDISTYMISTÄ**

HARJOITTELUN OHJAUS OSANA SOSIONOMIOPISKELIJOIDEN AMMATILLI- SEN KASVUN EDISTYMISTÄ

Anni Kurttila & Emilia Vähäkangas
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi (AMK)

Tekijät: Anni Kurttila & Emilia Vähäkangas

Opinnäytetyön nimi: Harjoittelun ohjaus osana sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymistä

Työn ohjaajat: Aira Vanhala & Liisa Kiviniemi

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2017

Sivumäärä: 42 + 1 liite

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvailla sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien kokemuksia opiskelijoiden ammatillisen kasvun kehittymisestä ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli saada kokemustietoa, jota voidaan hyödyntää sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun sekä työelämävalmiuksien edistämiseksi harjoittelun aikana. Opinnäytetyöllämme on yhteys Valmiina työelämään! –hankkeeseen (VALTE), jossa useat oppilaitokset kehittävät yhteistyössä työelämävalmiuksien opintokokonaisuuksia. Hankkeessa pyritään löytämään keinoja opiskelijan henkisten, fyysisten ja sosiaalisten voimavarojen tukemiseksi sekä muutokkyä työelämän vaihtuviin tilanteisiin.

Opinnäytetyömme tietoperustassa perehdyimme ammatillisen kasvun prosessiin, ohjaus- ja oppimiskäsityksiin sekä ammattitaitoa edistävään harjoitteluun. Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus ja aineisto kerättiin haastatteleamalla sosiaalialan ammatillisia henkilöitä, joilla on kokemusta opiskelijan harjoittelun ohjauksesta. Toteutimme haastattelut avoimina yksilöhaastatteluina. Haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan ammatillinen kasvu edistyi harjoittelun aikana. Tämä ilmeni tulosten mukaan siten, että oma-aloitteisuus ja aktiivisuus lisääntyivät, ammatillinen rooli sekä -osaaminen kehittivät sekä vuorovaikutus edistyi ohjauksen avulla harjoittelun aikana. Haasteita ammatillisen kasvun edistymiseen tuovat työelämän haasteet, kuten jatkuvat muutokset sekä lainsäädännön uudistukset ja näistä johtuvat ajankäytön haasteet. Tutkimuksemme keskeisimmät johtopäätökset olivat, että opiskelijoiden ohjaukseen turvattaisiin riittävät resurssit ja yhteistyö oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä tiivistyisi. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää VALTE –hankkeessa ja halutessaan harjoittelun ohjaajat, ammattikorkeakoulun opettajat sekä opiskelijat voivat käyttää tuloksia ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauskäytäntöjen kehittämiseksi ja tehostamiseksi.

Jatkotutkimuksena voisi olla tutkimus opiskelijoiden kokemuksista oman ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana. Mielenkiintoista tutkimustietoa voisi myös saada vertailemalla ohjaajien ja opiskelijoiden kokemuksia keskenään.

Asiasanat: ohjaus, ammatillinen kasvu, sosiaaliala, opiskelijat, työelämävalmiudet

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Anni Kurttila & Emilia Vähäkangas

Title of thesis: Practical training guidance of social work students as part of professional development

Supervisors: Aira Vanhala & Liisa Kiviniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2017

Number of pages: 42 + 1 appendice

The purpose of our thesis was to describe what kind of experiences training instructors have about professional growth development of social work students during their practical professional training period. The goal of this study was to get experience based information that could be used to develop professional growth and transferable skills of social work students during their training period. Our thesis is connected to the VALTE –project where several learning institutions co-develop study modules for work life readiness. The project aims to find ways to support mental, physical and social resources of students and also the ability of adapting to changes.

In the theoretical framework part of our study we investigated the process of professional growth, training and learning perceptions and also professional skills training. Our study is qualitative research and the material was collected by interviewing social work professionals who had experience on guiding trainees. The interviews were done individually and the material was analyzed with inductive content analysis.

Based on our research professional growth progressed during practical training. The results show that trainees independent initiative and activity increased, professional role, knowledge and interaction improved. The challenges are complexity of work, working life changes and the limited availability of training instructors. The conclusion of our study was that sufficient resources should be allocated for guiding trainees and co-operation should be tighter between the school and practical training organization. The results can be used in VALTE –project and also in any other activities that aim to develop professional training practices.

Additional research could be done about how students perceive professional development during their training periods. Cross comparing experiences from training instructors and students could provide interesting material.

Keywords: guidance, professional development, social sector, students, transferable skills

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KOHTI TYÖELÄMÄVALMIUKSIA AMMATILLISEN KASVUN KAUTTA	8
2.1	Ammatillisen kasvun prosessi	8
2.2	Ohjaus ja oppimiskäsitykset	11
2.3	Ammatitaitoa edistävä harjoittelu	13
3	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	15
3.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	15
3.2	Metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä	16
3.3	Tiedonantajat ja aineiston hankinta	16
3.4	Aineiston analyysi	17
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	18
4	OHJAUKSEN AVULLA AMMATILLISUUTEEN	21
4.1	Oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden lisääntyminen	21
4.2	Ammatillisen roolin sekä –osaamisen kehittyminen	23
4.3	Vuorovaikutuksen edistyminen asiakaskohtaamisissa	24
4.4	Ohjauksen merkitys opiskelijan oppimisprosessissa	26
4.5	Ohjaukseen käytäntöjen kehittäminen ja yhteistyön vahvistaminen	27
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
6	POHDINTA	35
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Muuttuvassa ja ennakoimattomassa työelämässä selviäminen ja eteenpäin meneminen edellyttää elinikäistä oppimista, verkostoitumista muiden ammattilaisten kanssa sekä parempia elämänhallintataitoja (Sitra 2015, viitattu 10.4.2017). Työurien pirstaloituneisuus sekä pätkätyöläisyyden lisääntyminen tuo haasteita työelämälle sekä työntekijän työelämävalmiuksien kehittämiseksi (Huhtanen 2015, 3). Työelämän vaatimuksien muuttuessa myös koulutuksen on kehityttävä pelkäästä tiedon ja totuuksien opettelusta enemmän ongelmanratkaisutaitojen kehittämiseen sekä tiedon soveltamiseen käytännössä. Nopean teknologian kehittymisen myötä työnantajaorganisaatioiden ja myös koulutusohjelmien tulee tiedostaa ja ymmärtää entistä paremmin nykyajan työelämätaidot. (Sitra 2015, viitattu 10.4.2017.)

Opinnäytetyöllämme on yhteys Valmiina työelämään! –hankkeeseen (VALTE). Hankkeessa pyritään löytämään keinoja opiskelijan henkisten, fyysisten ja sosiaalisten voimavarojen tukemiseksi sekä muutoskykyä työelämän vaihtuviin tilanteisiin (Heinonen & Kiviniemi 2016, viitattu 10.4.2017). Oulun ammattikorkeakoulun lähestymistapa on käyttäjälähtöisten työmenetelmien soveltaminen (Oulun ammattikorkeakoulu 2016a, viitattu 9.11.2016). Käytännössä työelämävalmiuksia harjoitellaan tehtävien, harjoitusten, testien ja pelien avulla (Heinonen & Kiviniemi 2016, viitattu 10.4.2017). Opinnäytteemme kohdistuu harjoittelun ohjaukseen osana ammatillisen kasvun edistymistä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvailla sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien kokemuksia ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana.

Muuttuva työelämä haastaa työelämävalmiudet, jotka kuuluvat olennaisena osana ammatilliseen kasvuun ja ammatillisen identiteetin kehittämiseen asiantuntijuutta kohti (Ruohotie 2000, 40). Näihin aiheisiin perehdymme opinnäytetyömme tietoperustassa. Käsitlemme tietoperustassamme myös ohjaukseen käytäntöjä sekä erilaisia oppimiskäsityksiä opiskelijan ja ohjaajan näkökulmasta sekä kerromme ammattikorkeakoulun ohjatun tavoitteellisen harjoittelun sisällöstä ja käytännöistä. Ohjauksella on huomattava merkitys ammatillisen kasvun edistymiselle sekä tulevaisuuden työelämätaitoihin. Tutkimuksemme on ajankohtainen, koska opinnäytetyömme tulokset vahvistavat tulevaisuuden työelämän vaatimia osaamisalueita sekä mahdollistavat harjoittelun ohjauksen käytäntöjen kehittämisen yhteistyössä työelämän kanssa. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää VALTE –hankkeessa ja halutessaan harjoittelun ohjaajat, ammattikorkeakoulun opettajat sekä opiskelijat

voivat käyttää tuloksia ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauskäytäntöjen kehittämiseksi ja tehostamiseksi.

2 KOHTI TYÖELÄMÄVALMIUKSIA AMMATILLISEN KASVUN KAUTTA

Tämän tutkimuksen teoreettiset käsitteet kietoutuvat sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun ympärille. Ammatillinen kasvu alkaa jo opiskelijan hakeutuessa opintoihin. Lähtökohtana ammatilliselle kehitykselle ovat opiskelijan valmiudet, aiempi kokemus sekä jo hankittu tieto. Ammattikorkeakouluopintoihin sisältyvä ammattitaitoa edistävä harjoittelu on polku ammatillisen kasvun, työelämävalmiuksien sekä asiantuntijuuden kehitykselle. Harjoittelun aikana saadulla tavoitteellisella ohjauksella pyritään ohjaamaan opiskelijaa omatoimisuuteen, itsenäisiin ratkaisuihin, oman toiminnan reflektointiin sekä eettiseen pohdintaan, jolloin ammatillinen kasvu sosionomiksi kehittyy.

2.1 Ammatillisen kasvun prosessi

Ammatillinen kasvu kohti ammatillista asiantuntijuutta käynnistyy jo opiskelijan hakeutuessa opintoihin (Mäntylä 2007, 92). Opiskelussa on kysymys asteittain kasvavien tiedollisten ja taidollisten työvalmiuksien kasvusta asiakastyöstä kehittämiseen, suunnitteluun, hallintoon ja johtamiseen (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016). Tässä ammatillisen kasvun prosessin vaiheessa opiskelija voi arvioida itseään, arvojaan, tarpeitaan sekä taitojaan. Uusien kokeilujen ja kokemusten kautta opiskelija saa palautetta tähän prosessiin ja näiden pohjalta hän tekee valintoja tulevista. Uuteen siirtyminen tarkoittaa identiteetin muutosta eli vanhasta roolista luopumista sekä uusien taitojen, tietojen ja asenteiden oppimista. Ammatillisen kasvun prosessissa uuden roolin omaksuminen tuottaa aluksi epävarmuutta, mutta vakiintuminen tuo itseluottamusta ja prosessin edetessä opiskelija oppii omaksumaan uusia rooleja. Tätä ammatillisen kasvun prosessia edistää luonnollisesti tuki ja kannustus sekä palautteen saaminen. (Ruohotie 2000, 57.)

Ammatillisen kasvun alkuvaiheessa opiskelijalla on optimistinen käsitys siitä, että kaikkiin ongelmiin ja haasteisiin löytyy ratkaisu ja, että ratkaisu löytyy ohjaajalta. Kuitenkin ammatillinen kasvu kehitykseen asiantuntijuuden suuntaan vaatii astumisen pois mukavuusalueilta. Opiskelijan on tunnistettava, tunnustettava sekä siedettävä epävarmuutta ja uskallettava toimia. Opiskelijan on myös uskallettava tehdä ja ymmärtää virheitä sekä kertoa niistä ohjauksessa. Opiskelujen alkuvaiheessa opiskelijan olisi hyvä tehdä SWOT-analyysi eli arvioida omia vahvuuksiaan ja kehittämishaasteita sosiaalialan ammattilaiseksi kasvamisesta. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.)

Aiemmissa ammatillisissa kokemuksissa omaksutut toiminta- ja ajattelumallit täytyy haastaa reflektoidulla. Reflektointi antaa perustan ammatilliselle kypsymiselle sekä auttaa opiskelijaa saamaan tuntuman pätevyytensä ja asiantuntijuutensa kehittymisestä. Ohjaus auttaa opiskelijaa tulemaan tietoisiksi tunteistaan ja asenteistaan sekä suhteissa olemisen tavoistaan ja työprosesseistaan. Tämä auttaa omien rajojen tunnistamisessa sekä myös suojelemaan uupumukselta. Aluksi opiskelija tarvitsee paljon ohjausta sekä uusia työkaluja ja kokemusta, jotta hän saa valmiuksia toimia asiantuntijana osaamisyhteisössä. Kokemuksen ja tiedon lisääntyessä opiskelijan persoonallinen tyyli ja autonomisuus työyhteisössä vahvistuvat. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.)

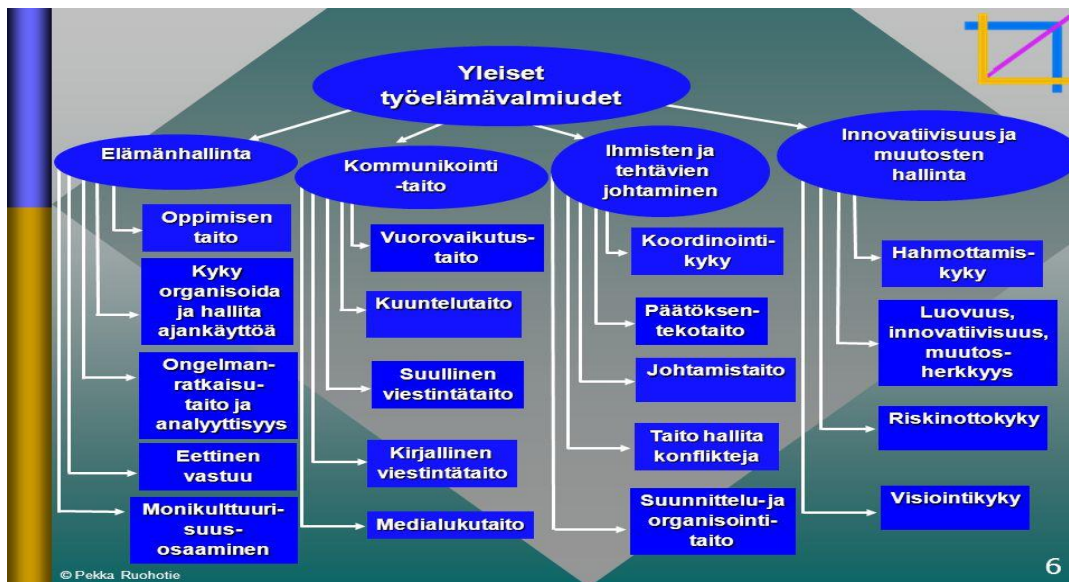
Ammatillisen kasvuprosessin voi käynnistää ulkoiset muutospaineet ja organisaatioon, työrooliin ja yksilöön liittyvät tekijät. Ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä ovat esimerkiksi kasvukulttuuri ja kasvuorientoitunut ilmapiiri, roolimallit sekä yksilön persoonallisuuden ominaisuudet ja oppimisen taidot. (Ruohotie 2000, 58-59.) Jotta ammatillinen kasvu edistyisi, tarvitaan systemaattinen ja tavoitteellinen ohjaussuunnitelma. Ammatillinen kasvu on ammatillisen minäkäsityksen kasvua sekä sisäistä kehittymistä, omien suhtautumistapojen muuttumista, kriittisen arviointitaidon sekä alan ammattitaidon kehittymistä. (Mäntylä 2007, 92-93.) Ammatillisessa kasvussa on kysymys ammatillisen identiteetin hahmottumisesta ja kehittymisestä, intellektuaalisen, toiminnallisen, henkilökohtaisen ja arvioivan pätevyyden syvenemistä sekä oivallus asiantuntijuuden jatkuvasta kehittymisestä (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016). Ammatillista kasvua ja ammatillisuutta pidetään siis oman osaamisen jatkuvana kehittämisenä sekä ammatillisen ja persoonallisen identiteetin uudelleen määrittelynä (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 9).

Ammatillinen identiteetti kehittyy jatkuvuudesta ja menneisyyden saattamisesta yhteen ennakoidun tulevaisuuden kanssa. Ammatillista identiteettiä käsitetään elämänhistorialliseen pohjautuvana ymmärryksenä itsestä ammatillisena toimijana. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat käsitykset siitä, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön sekä millaiseksi hän ammatissaan haluaa tulla. Ammatillinen identiteetti sisältää myös käsitykset, siitä mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samastuvansa, mitä asioita hän arvostaa sekä mihin hän sitoutuu ammatissaan. Ammatilliseen identiteettiin liittyvät myös eettiset ulottuvuudet, tavoitteet ja uskomukset. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Ammatillisen kasvun täytyisi mahdollistaa valmiuksia työelämässä tapahtuvaa asiantuntijuuden jatkuvaa kehittymistä varten. Ammattikorkeakoulussa ammatillinen asiantuntijuus muodostuu sisäl-

öllisestä tietämyksestä, käytännöllisestä osaamisesta ja yhteisöllisyyttä tukevista taidoista. (Mäntylä 2007, 92-93.) Työelämän muutokset ovat tuoneet ja tuovat tulevaisuudessa omat haasteensa ammatilliselle kasvulle sekä ammatillisen identiteetin kehittämiseksi. Kuitenkin loppujen lopuksi ammatillinen identiteetti rakentuu yksilöllisen osallisuuden myötä työyhteisöjen sosiaalisissa ympäristöissä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 45.)

Kirjassaan Oppiminen ja ammatillinen kasvu Pekka Ruohotie esittelee Frederick Eversin, James Rushin ja Iris Berdowin jäsenyyksen elinikäistä oppimista ja työllistymistä edistäviä taidoista ja kyvyistä. Näistä muodostuu neljä taitoaluetta, joita ovat elämäntaito, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. (2000, 40.) Kuvio 1. havainnollistaa edellä mainittuja alueita.



KUVIO 1. Yleiset työelämävalmiudet (Ammattikorkeakoulun kompetenssiprofiili Pekka Ruohotie, viitattu 11.1.2017)

Elämäntaitoihin liittyy jatkuva käytäntöjen ja rutiinien kehittäminen, joka edesauttaa epävarmuuden hallintaa muuttuvassa työelämässä. Elämäntaitoihin kuuluu oppimisen taito sekä kyky järjestellä asioita ja hallita ajankäyttöä. Elämäntaitojen alue sisältää myös henkilökohtaiset vahvuudet, joiden avulla ihminen pystyy hallitsemaan erilaisia persoonallisuuden piirteitä. Nämä piirteet auttavat selviytymään päivittäisissä työtilanteissa, esimerkiksi stressitilanteiden haasteissa säilyttämään eteenpäin pyrkivän asenteen sekä kyvyn työskennellä itsenäisesti hyödyntäen saatua rakentavaa kritiikkiä ja palautetta. (Ruohotie 2000, 41.) Elämäntaito on yksinkertaisuudessaan kykyä kantaa

vastuuta omasta toiminnasta työyhteisössä, jossa kaikilla on omat vastuualueensa (Ruohotie 2000, 43).

Kommunikointitaito on tehokasta taituruutta toimia eri henkilöiden ja ryhmien kanssa, niin että pystyy kokoamaan, yhdistämään ja jakamaan tietoa sen eri muodoissa. Kommunikointitaitoa ovat vuorovaikutus- ja kuuntelutaito sekä suullinen - että kirjallinen viestintätaito. (Ruohotie 2000, 41.) Kommunikoinnin kautta pyrimme ymmärtämään, keitä me olemme, mitä teemme sekä millaisia uskomuksia tai käsityksiä meillä on suhteessa toisiin omassa elämässämme, puhuttiinpa sitten perheestä, yhteiskunnasta tai työyhteisöstä. Vuorovaikutustilanteissa ihmiset kuuntelevat toistensa viestejä ja tekevät niistä tulkintoja samalla suhteuttaen niitä omaan minäkuvaansa. Työyhteisössä onkin tärkeää pystyä integroimaan jäsenten roolit, jotta informaation kulku sekä toimintojen koordinaatio helpottuvat. Työyhteisöllä tulee olla myös selvä käsitys toiminnan tavoitteista ja päämääristä, mutta myös tarvittavat resurssit tehtävien suorittamiseen. (Ruohotie 2000, 44-45.) Jotta tavoitteet ja suunnitelmat etenevät päämääriinsä tarvitaan suunnittelu- ja organisointitaitoja (Ruohotie 2000, 42).

Nykyään ihmisten täytyy menestyäkseen hyväksyä muutosten aiheuttama epävarmuus työelämässä. Toiset kokevat muutoksen epämiellyttäväksi, kun taas toisille tämä voi olla elämäntapa ja positiivinen haaste. Kirjassaan Oppiminen ja ammatillinen kasvu Ruohotie kehottaakin ihmisiä kääntämään muutokset omaksi edukseen eli tarttumaan uusiin avautuviin mahdollisuuksiin. (Ruohotie 2000, 47.) Innovaatioiden ja muutosten vauhdittamiseen tarvitaan kykyä hahmottaa asioita sekä virittää aloitteellisuutta. Innovaatiivisuuteen tarvitaan muutosherkkyyttä ja luovuutta sekä uskallusta ottaa riskejä. Visiointikyvyn avulla pystyy hahmottamaan organisaation tulevaisuutta sekä innovoimaan erilaisia kehitysnäkymiä. (Ruohotie 2000, 42.)

2.2 Ohjaus ja oppimiskäsitykset

Ohjauksessa opiskelija ja ohjaaja auttavat toisiaan oppiakseen uusia asioita. Opiskelija oppii sosionomin työstä ja ohjaaja ohjaustyöstä. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.) Ohjaamisen tulee olla tavoitteellista toimintaa. Tärkeintä on tukea ohjattavaa dialogin avulla sekä kannustaa ohjattavaa refleктоimaan toimintaansa, jotta ammatillinen kasvu kehittyy. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.) Ohjaukseen vaikuttavat fyysiset tekijät kuten ikä tai sukupuoli, psyykkisyys kuten motivaatio ja kokemukset, sosiokulttuuriset tekijät eli esimerkiksi etninen tausta

sekä toimintaympäristön ilmapiiri (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016). Ohjaus on sosiaalista toimintaa, jossa pyritään auttamaan toista reflektion avulla. Ohjaukseen kuuluu olennaisena osana keskustelu. (Peavy 1999, 20.) Opiskelija kehittyi ohjattavan tuella muun muassa sosionomin työssä, reflektoinnissa ja eettisessä osaamisessa (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016).

Eettisyyteen liittyy opiskelijan oikeus hyvään ohjaukseen ja ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen sekä kunnioittavaan kohteluun. Eettisyydestä ja erityisesti eettisistä ristiriidoista tulisi keskustella opiskelijan kanssa. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.) Ohjauksessa tulisi kiinnittää huomio myös sanattomaan viestintään. Eleet, asennot, äänen käyttö, ilmeet, katsekontakti ja kosketus voivat parantaa vuorovaikutusta opiskelijan ja ohjaajan välillä ja auttaa pääsemään tavoitteisiin sekä lisätä osallisuutta. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 48.) Palaute on oppimisen kannalta tärkeää. Opiskelija tarvitsee myönteisen palautteen lisäksi myös korjaavaa palautetta, jotta hän voi kehittää toimintaansa. Palaute tulisi antaa kahdenkeskisessä tilanteessa ja varata siihen riittävästi aikaa. Opiskelijan tehtävänä on tehdä tarkentavia kysymyksiä, kiittää palautteesta ja toimia palautteen mukaan. Palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen ei ole helppoa, joten sitä kannattaa harjoitella etukäteen. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.)

Kun opiskelija oppii uuden asian hän tulkitsee sitä aiemmin hankitun tiedon perusteella. Konstruktivisen oppimiskäsityksen oleellinen osa on ymmärtäminen. Ihminen on aktiivinen tiedon käsittelijä, joka kehittyi sosiaalisessa interaktiossa. (Vänskä ym. 2011, 21-22.) Konstrukttiivinen ohjaus on yhteistyön tekemistä ohjaajan ja opiskelijan välillä, jonka seurauksena syntyy oppimisprosessi. Tavoitteena on, että opiskelija oppii olemaan omatoiminen ja tekemään itsenäisiä ratkaisuja. Yhtenä edellytyksenä ohjaukselle on osallisuus ja kokemusten jakaminen sekä toiminnan kehittäminen. Ohjaajan tulisi tiedostaa oma käsitys oppimisesta, koska sillä on vaikutusta siihen miten hän ohjaa muita. Lisäksi hänen tulisi reflektoida jatkuvasti toimintaansa, jotta oppimisen tietoisuus lisääntyy. (Vänskä ym. 2011, 22- 24.)

Konstruktivisessa ohjauksessa on neljä suuntausta: oletus monista todellisuuksista, ainutlaatuisuuden oletus, oletus kulttuurin asettamista rajoista ja oletus, että luomme itse oman todellisuutemme. Konstruktivisessa ohjauksessa ohjaajalla ja ohjattavalla on molemmilla asiantuntemusta jaettavana. Holistisen näkemyksen mukaan ihminen on kokonaisuus. Ihmisessä on jotain samaa kuin muissakin, mutta myös eroavaisuuksia. Ihmisiä ei saisi luokitella mihinkään kategoriaan, jotta

ihmisen ainutlaatuisuus säilyisi. Konstruktiivinen näkemys olettaa, että ei ole vain yhtä todellisuutta. Jokainen tulkitsee maailmaa oman kokemuksen perusteella. (Peavy 1999, 74-76.)

Ohjaus on tavoitteellista, jolloin ohjattava haluaa toisaalta oppia uutta, mutta toisaalta pysyä omalla mukavuusalueellaan. Tällöin ohjaajan on luotava turvallinen ilmapiiri oppimiselle ja vuorovaikutukselle. (Vänskä ym. 2011, 64-65.) Voimauttavassa ohjauksessa ohjaaja rohkaisee opiskelijaa, jolloin opiskelija uskaltaa olla eri mieltä ja asettaa itselleen tavoitteita sekä päämääriä. Voimaantumisessa halutaan vaikuttaa asioihin sekä tehdä omien arvojen mukaisia valintoja ja kehittää itseään. (Vänskä ym. 2011, 80-86.) Opiskelijan tavoitteiden tulisi olla tarpeeksi konkreettisia ja realistisia. Tavoitteita ei saisi olla liikaa ja niillä pitäisi olla jokin yhteys organisaation tavoitteisiin (Vänskä ym. 2011, 112).

Opiskelijan aktiivisuus antaa hyvät edellytykset oppimiselle. Jos opiskelija saa etsiä itse vastauksia ongelmiin, oppiminen syventyy ja hän voi käyttää oppimaansa myöhemmin. (Kuosmanen & Takula 2014, viitattu 9.12.2016.) Ohjaaja voi käyttää hyväksyvä, konfrontoivaa tai katalysoivaa tyyliä. Kun opiskelijalla ovat tunteet pinnassa, käytetään hyväksyvä tapaa. Ohjaajan tehtävänä on kuunnella ja olla läsnä. Konfrontoivaa tapaa käytetään ristiriitatilanteissa. Katalysoivassa tavassa ohjaaja auttaa opiskelijaa selvittämään avoimien kysymysten avulla opiskelijan ajatuksia. (Kynäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen & Renfors 2007, 43.) Kannustus, motivointi ja toivon luominen ovat ohjaajalle tärkeitä työvälineitä (Vänskä ym. 2011, 84).

2.3 Ammattitaitoa edistävä harjoittelu

Opiskelijan reitti työelämään on harjoittelu. Usein harjoittelu on merkittävin ja ensimmäinen alan työkokemus ennen siirtymistä varsinaiseen työelämään. (Talentia 2017, viitattu 20.4.2017.) Valtioneuvosto on säättänyt, että ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua sekä opinnäytetyö (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulusta 1129/2014 2. 1§).

Ammattitaitoa edistävät harjoittelu koulutusalaan liittyvässä työympäristössä perehdyttää opiskelijan työelämän käytännön työtehtäviin. Harjoittelun tarkoituksena on myös perehdyttää opiskelija ohjatusti soveltamaan keskeisiä tietoja ja taitoja työelämässä erityisesti ammattiopintojen kannalta. Harjoittelun kesto kaikissa Oulun ammattikorkeakoulututkinnoissa on tutkinto-ohjelmasta riippuen

30-120 opintopistettä. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016b, viitattu 15.11.2016.) Oulun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan tavoitteellisen ja ohjatun harjoittelun pyrkimyksenä on perehdyttää opiskelija tulevan työn vaatimiin taitoihin sekä asiantuntijavalmiuksiin aidoissa työympäristöissä. Harjoittelussa opiskelijan tulee noudattaa sosiaali- ja terveysalan arvoja, periaatteita sekä lainsäädäntöä. (Oulun ammattikorkeakoulu 2013a, viitattu 15.11.2016.)

Harjoittelut ja teoreettiset opinnot rakentavat eri osaamisalueiden kehittymistä vahvistavan ammatillisen kasvun prosessin (Oulun ammattikorkeakoulu 2012, viitattu 15.11.2016). Oulun ammattikorkeakoulussa sosiaalialan tutkinto-ohjelmassa harjoittelun osaamistavoitteet ja tehtävät perustuvat sosiaalialan osaamisalueisiin eli kompetensseihin, jotka ovat yhteneväiset kaikissa suomen ammattikorkeakouluissa (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016, viitattu 17.11.2016). Kompetenssit perustuvat valtakunnallisessa projektissa määrittelemiін osaamisalueisiin, jotka on määritelty yhteistyössä ammattikorkeakoulujen ja työelämän edustajien kanssa (Oulun ammattikorkeakoulu 2012, viitattu 15.11.2016). Vuonna 2016 päivitettyt kompetenssit ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016, viitattu 17.11.2016).

Oulun ammattikorkeakoulu laatii koulutussopimuksen opiskelijoiden harjoittelun järjestämisestä harjoittelupaikan kanssa (Oulun ammattikorkeakoulu 2013a, viitattu 15.11.2016). Sosiaalialan harjoittelun työpaikkoja ovat muun muassa varhaiskasvatuksen, lastensuojelun, sosiaalisen nuorisotyön, perhetyön, lasten ja aikuisten vammaispalvelujen, vanhustyön, sosiaalivakuutuksen, sosiaalityön, kuntouttavan työtoiminnan, mielenterveystyön, päihdetyön ja monikulttuurisen työn alueilla (Oulun ammattikorkeakoulu 2012, viitattu 15.11.2016). Harjoittelupaikan tehtävänä on järjestää opiskelijan ohjaus sekä harjoittelun vaatimat opiskelumahdollisuudet. Oulun ammattikorkeakoulu vastaa omalta osaltaan opiskelijoiden ohjauksesta ja arvioinnista ja ohjaajien informoinnista sekä huolehtii harjoittelupaikkojen varaamisesta. (Oulun ammattikorkeakoulu 2013a, viitattu 15.11.2016.)

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien kokemuksia opiskelijoiden ammatillisen kasvun kehittymisestä ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Tarkoituksena on saada kehittämis ehdotuksia ohjauskäytäntöjen tehostamiseksi, jotta opiskelijan kasvaminen ammatillisuuteen vahvistuu hyvän ohjauksen avulla. Tutkimuksen tavoitteena on saada kokemustietoa, jota voidaan hyödyntää sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun sekä työelämävalmiuksien edistämässä harjoittelun aikana.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- 1 *Millaisia kokemuksia sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajilla on opiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana?*
- 2 *Millaisia kehittämis ehdotuksia harjoittelun ohjaajilla on ohjauskäytäntöjen tehostamiseksi?*

Asettamamme oppimistavoitteet opinnäytetyössämme pohjautuvat sosiaalialan kompetensseihin. Kompetensseista opinnäytetyöprosessissamme korostuvat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Kehittämis- ja innovaatio-osaaminen opinnäytetyöprosessissamme linkittyy VALTE-hankkeeseen, jossa tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää opiskelijan kokonaisvaltaisten voimavarojen löytämisen tukemiseksi sekä työelämän laadun kohentamiseksi. Tavoitteenamme oli koko opinnäytetyöprosessin ajan arvioida kriittisesti omaa ajattelua ja toimintaa, sekä pyrimme antamaan palautetta myös toisillemme. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina meidän tulee kyetä eettiseen pohdiskeluun eli reflektioon (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 170). Reflektio tarkoittaa oman toiminnan kokonaisvaltaista tarkastelua ja arviointia sosiaalialan arvoista käsin (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, viitattu 2.12.2016). Tavoitteemme asiakastyön osaamisen alueella oli vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen sekä ohjaustaitojen oppiminen ja vahvistaminen. Lisäksi tavoitteemme oli kehittää omaa tutkimuksellista osaamista sekä tuottaa uutta tietoa opinnäytetyöprosessissamme.

3.2 Metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen, jossa kuvataan todellista elämää. Asiaa tai ilmiötä tutkitaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on löytää tai nostaa esille tosiasioita eikä varmentaa jo ennestään tiedettyjä asioita. Tutkimusta tehdessä tulee ottaa huomioon arvot, sillä niiden avulla ymmärrämme paremmin ilmiötä, jota tutkitaan. Objektiivisuus ei voi toteutua tutkimuksessa, sillä se mitä tutkija tietää jo ennestään ja mitä yleisesti tiedetään, vaikuttavat asiaan. Tulokset voivat olla vain tiettyyn aikaan ja paikkaan rajoittuvia. (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2009, 161.) Kuvauksessa henkilöistä, tilanteista ja tapahtumista esitetään tarkkoja kuvauksia. Siinä tutkitaan esiin tulevia käyttäytymismalleja, tapahtumia, prosesseja ja uskomuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 139.) Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että aineisto saadaan luonnollisissa ympäristöissä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään keinoja, joilla tutkittavan näkemys pääsee esille. Haastattelu on tähän hyvä menetelmä. Ihminen on hyvä väline tiedonkeruuseen, koska tutkija voi havainnoida häntä ja keskustelujen avulla saa luotettavampaa tietoa kuin pelkillä testeillä. Niitä voi käyttää rinnalla täydentämään tietoa. Tutkijan tehtävä ei ole valita tutkittavan tiedon tärkeyttä vaan se määräytyy aineiston tarkastelulla, jolloin käytetään induktiivista analyysia. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Tutkimuksemme pyrkii kuvailemaan opiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymistä ohjaajien kokemana. Tutkijoina pyrimme tuomaan esille sekä ymmärtämään haastateltavien näkökulmat. Aktiivisina osallistujina, haastattelijoina, tutkimuksessa tiedämme omien kokemuksiemme ja jo hankitun tiedon vaikuttavan tutkimustulosten objektiivisuuteen.

3.3 Tiedonantajat ja aineiston hankinta

Tutkimuksen tarkoitus määrittää kohderyhmän valinnan. Yleensä tiedonantajat valitaan sen perusteella, että he kuuluvat johonkin tiettyyn yhteisöön tai ryhmään. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 83.) Kohdejoukon valinta on tärkeää ja se tehdään tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Tutkittavien henkilöiden tulisi tietää mahdollisimman paljon ilmiöstä, jota tutkitaan. Näin ollen tutkittavien henkilöiden valinta pitää olla harkittua. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Hankimme aineiston haastattelemalla neljää sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajana toimintaa sosiaalialan ammatillista henkilöä (sosionomi AMK), joilla on ohjauskokemusta. Haastateltavat valittiin yhteistyössä heidän esimiehensä kanssa, jonka jälkeen olimme itse yhteydessä tiedon-

antajiin. Haastateltavien ohjaushistoria antoi hyvät edellytykset tuoda esille kokemuksia opiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä ja heiltä tuli rakentavia kehittämissuhteita ohjauskäytäntöjen tehostamiseksi ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Haastateltavilla oli työkokemusta viidestä vuodesta 24 vuoteen.

Avoimessa haastattelussa selvitetään haastateltavan tunteita, mielipiteitä ja ajatuksia. Avoin haastattelu on aikaa vievää ja se vaatii taitoa enemmän kuin muut haastattelun muodot. Haastattelijalla tulee olla ohjat käsissään, koska avoimessa haastattelussa ei ole tarkkaa runkoa. Lisäksi haastattelua tehdessä täytyy ottaa huomioon käytännön asioita kuten haastattelun ajankohta sekä miten haastattelijah ohjaa haastattelun kulkua. (Hirsjärvi ym. 2009, 209, 211.) Haastattelu on tavoitteellista ja ennalta suunniteltua tiedonhakua. Haastattelua johtaa haastattelijah toisin kuin tavallisessa keskustelussa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 42.)

Toteutimme aineiston keruun avoimella haastattelumenetelmällä ja teimme haastattelut yksilöhaastatteluina tiedonantajien omissa työympäristöissään. Päädyimme avoimeen haastattelumenetelmään, koska halusimme, että haastateltava voi oman ammattitaitonsa perusteella ja oman ymmärryksen pohjalta kuvailla kokemuksiaan harjoittelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä. Lisäksi koemme, että avoimella haastattelumenetelmällä emme rajanneet haastateltavien kokemuksia ja pohdintoja tiettyihin teemoihin. Haastatteluista ohjasivat tutkimuskysymykset. Varauduimme erilaisiin haastattelutilanteisiin tekemällä harjoitushaastattelun sekä käymällä läpi etukäteen haastattelutilannetta.

3.4 Aineiston analyysi

Materiaalia haastatteluista tuli noin 185 minuuttia. Haastattelumateriaali litterointiin fontilla Arial Narrow, fonttikoko oli 12 ja riviväli 1,5. Tekstiä oli yhteensä 71 sivua. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineiston analyysi alkoi haastattelujen kuuntelemisella ja litteroinnilla eli auki kirjoittamisella. Tämän jälkeen kävimme läpi haastatteluaineistoa induktiivisesti. Induktiivinen sisällön analyysi tarkoittaa aineistosta lähtevää kolmivaiheista analyysiprosessia. Haastatteluaineiston sisältö pelkistettiin, ryhmiteltiin ja abstrahoitettiin. Pelkistimme aineistoa kysymällä tutkimuskysymyksiämme sekä koodaamalla ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään.

Seuraava vaihe oli klusterointi eli ryhmittely, jossa etsimme pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Abstrahointia eli teoreettisen käsityksen luomista tapahtui jo ryhmittelyvaiheessa, mutta jatkoimme sitä kokoamalla saman sisältöiset kategoriat toisiinsa muodostaen niistä yläkategorioita. Kategorioiden muodostamisesta on esimerkki liitteessä (liite 1). Käsitteellistämistä voidaan jatkaa niin kauan kuin se on sisällön kannalta loogista ja mahdollista. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä, analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Joka analyysin vaiheessa on tärkeää yrittää ymmärtää tutkittavia heidän näkökulmastaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113).

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimusprosessi on johdonmukainen. Kun luotettavuutta arvioidaan, on hyvä pohtia tutkimuksen tarkoitusta ja kohdetta. Tutkimuksen kohteena on ilmiö, ei tutkittavien määrä. Yksi keino luotettavuuden arvioinnissa on oma pohdinta siitä, miksi tutkimus on tärkeä. Luotettavuuteen vaikuttaa myös aineistonkeruumenetelmä ja -tekniikka sekä se ovatko haastattelut yksilö- vai ryhmähaastatteluja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Koemme yksilöhaastattelun hyväksi menetelmäksi, koska ryhmän läsnäolo olisi voinut rajoittaa haastateltavien vapaata ja avointa kerrontaa. Ajattelemme, että haastateltavat uskalsivat tuoda paremmin omat ajatuksensa ja rehelliset mielipiteensä esille turvallisessa ilmapiirissä. Ryhmähaastattelun riski on, että kaikille haastateltaville ei jää yhtä paljon tilaa ja puheenvuoroja.

Luotettavuuteen vaikuttaa tutkittavien henkilöiden valintatapa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141). Haastateltavien valinnassa tulisi huomioida, että heidän kokemuspohjansa on samantapainen, heillä olisi tietoa ja he olisivat kiinnostuneita tutkimuksesta (Eskola & Suoranta 2014, 66). Valitsimme haastateltaviksi henkilöitä, jotka eivät ole toimineet harjoitteluidemme ohjaajina, koska koimme sen vaikuttavan luotettavuuteen. Kerroimme haastateltaville tutkimuksemme taustoista sekä sisällöstä, koska avoimuus parantaa luotettavuutta tutkimusprosessissa. Tutkimuksen kesto, aineiston analyysitapa ja raportointi ovat myös luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141-142.)

Tutkimuksen toteuttamisen perusteellinen läpikäynti koko tutkimusprosessin ajan lisää luotettavuutta. Haastattelututkimuksessa tulee kertoa tarkasti aineiston keräämisen tilanteista ja paikoista sekä haastatteluun käytetystä ajasta. Väärä tulkinta haastattelussa, häiriötekijät ja oma itsearviointi

ovat myös luotettavuuden kriteerejä. Luokittelun synty ja niiden perusteet tulisi myös kertoa avoimesti. Dokumentit ja katkelmat haastattelusta auttavat lukijaa tulkinnan tekemisessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 231-232.) Uskottavuus tarkoittaa sitä ovatko tutkijan ja tutkittavan henkilön tulkinnat samantapaisia (Eskola & Suoranta 2014, 212). Vastaavuus tarkoittaa vastaako tutkimuksen tulokset todellisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Tärkein luotettavuuden lähde on tutkija itse, laadullisessa tutkimuksessa on paljon tutkijan omaa pohdintaa (Eskola & Suoranta 2014, 211). Opetajat ohjasivat ja antoivat objektiivista näkökulmaa koko opinnäytetyöprosessimme ajan. Reflektoidalla omalla toimintaamme pyrimme lisäämään luotettavuutta tutkimuksessa.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös vahvistuvuus, jolla tarkoitetaan, että tutkimuksen päätelmät saavat tukea toisista tutkimuksista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 139). Tutkimastamme aiheesta on tehty myös aiempia tutkimuksia, jotka huomioimme omaa työtä tehdessämme. Aiemmat tutkimukset samasta aihealueesta lisäävät tutkimuksemme luotettavuutta, koska niiden tulokset ovat yhteneväisiä saamiemme tuloksien kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa siirrettävyys tarkoittaa sitä, voiko tutkimusta tehdä muussa ympäristössä ja voiko joku muu tutkia aihetta myöhemmin ja tehdä samat johtopäätökset. (Aaltio & Puusa 2011, 156.) Tutkimuksen tulokset ovat teoreettisesti yleistettävissä, mutta kokemukset ovat aina yksilöllisiä. Tutkimuksemme tiedonantajien vastaukset ovat ainutlaatuisia kokemustietoa, mutta tulokset ovat siirrettävissä muihinkin sovellutusympäristöihin. Tutkimuksemme aineisto on hankittu Oulun ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohjeiden sekä hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan.

Tutkimuksen eri vaiheissa tutkija kohtaa monia eettisiä kysymyksiä, esimerkiksi mikä on tutkimuksen tarkoitus. Tutkimuksen alkuvaiheessa täytyy saada henkilöiden suostumus ja luottamus sekä miettiä haastattelun seuraukset haastateltavalle sekä muille sidosryhmille. Litterointi eli purkamisvaiheessa on tärkeää huomioida, miten sen tekee sekä kuinka kriittisesti analysoi haastattelut. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Huolehdimme, että haastateltavien henkilöllisyydet ja organisaatiot eivät tule ilmi ulkopuolisille missään tutkimusprosessin vaiheessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, viitattu 14.12.2016). Tutkimusaineisto tulee hävittää, kun sitä ei enää tarvita aineiston analysoinnissa ja säilyttämiselle ei ole perusteita. Paperiset aineistot hävitetään ja sähköisistä aineistoista poistetaan tunnisteet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, viitattu 14.12.2016.) Haastattelut nauhoitettiin nauhurilla, jonka jälkeen aineisto litteroitiin, tulostettiin paperiversioksi ja tallennettiin sähköiseen muotoon. Tutkimusaineisto hävitettiin tutkimuksen valmistuttua.

Ennen kuin tutkija aloittaa tutkimuksen, hänen tulee olla perehtynyt tutkimuksen eettisyyteen. Eettisyys korostuu erityisesti ihmistieteissä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19.) Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen (Hirsjärvi ym. 2009, 25). Eettiset kysymykset voivat olla monisyisiä haastattelussa, joissa tutkimuksen kohteena oleviin henkilöihin on suora yhteys. Ihmistutkimuksissa tärkeimpiä eettisiä periaatteita ovat luottamuksellisuus, seuraukset ja henkilön yksityisyys sekä suostumus, joka perustuu informaatioon. Tutkija joutuu miettimään, miten tarkasti tutkitavalle kerrotaan työn tavoitteista, jotta se ei vaikuttaisi tutkittavaan tai ei muuttaisi tuloksia. On tärkeää, että haastateltava on saanut kaiken olennaisen tiedon tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Tutkittavalla tulee olla myös mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19-20.) Haastattelujen alussa informoimme haastateltavia tutkimuksesta sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

Kiinnitimme tutkimuksessamme huomiota lähdemateriaalin luotettavuuteen sekä lähdeviittausten oikeellisuuteen. Arvostamme tutkimuksemme tiedonantajia, koska ilman heidän avoimuuttaan tutkimuksemme ei olisi onnistunut. Huolehdimme myös haastateltavien anonymiteetin säilymisestä koko tutkimusprosessin ajan. Kiinnitimme tutkimuksessamme myös erityistä huomiota aineiston asianmukaiseen säilytykseen ja tuhoamiseen.

4 OHJAUKSEN AVULLA AMMATILLISUUTEEN

Opinnäytetyössämme on kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyrimme saamaan tietoa siitä, millaisia kokemuksia harjoittelun ohjaajilla on sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä ohjatun harjoittelun aikana. Toinen kysymys käsitteli harjoittelun ohjaajien kehittämisehdotuksia ohjauskäytäntöjen tehostamiseksi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että sosionomiopiskelijoiden ammatillinen kasvu edistyi harjoittelun aikana. Tarkemmat tutkimuksen tulokset esittelemme aineistosta nousevien aihealueiden kautta. Haastatteluissa nousi esille runsaasti ammatillisen kasvun edistymisen haasteita, jotka tuomme tutkimuksemme tuloksissa esille. Käytämme tulosten tarkastelussa haastatteluista poimittuja suoria lainauksia, jotka havainnollistavat saatuja tutkimustuloksia.

4.1 Oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden lisääntyminen

”Se on varmasti hyvin pitkälti kiinni opiskelijasta itsestään”

Ohjaaja pyrkii ohjauksellaan opiskelijan omatoimisuuteen sekä kannustamaan opiskelijaa tekemään itsenäisiä ratkaisuja. Kysyttäessä kokemuksia opiskelijan ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana, ohjaajat kertoivat ammatillisen kasvun olevan paljolti kiinni opiskelijan omasta osallistumisesta. Aineiston perusteella ammatillinen kasvu edistyy paremmin mitä motivoituneempi opiskelija itse on. Kehittyminen ammatillisuudessa edellyttää opiskelijan omaa aktiivisuutta sekä rohkeutta tuoda esille omia kehittämisajatuksia harjoittelujakson aikana. Sosionomin työtä ohjaavat lait ja asetukset, joiden mukaan täytyy toimia. Ohjaajat kokivat, että opiskelijan on tärkeää perehtyä työn sisältöön itse, esimerkiksi lainsäädäntöön ja ammattisanastoon. Oma-aloitteinen vastauksien etsiminen syventää opiskelijan oppimista antaen tuloksellisempia kehittymismahdollisuuksia tuleviin oppimishaasteisiin.

”Se näkyy kokemuksena etenkin, jos on taustalla kokemusta alasta, onhan se ote erilainen, en tiää onko se persoonakysymyksen, osallistutaan ja on halua enemmän ja reflektoi ja käy keskustelua”

Opiskelijan oppiessa uutta, hän tulkitsee sitä aiemmin kerätyn tiedon perusteella. On luonnollista, että sekä ohjaukseen että oppimiseen vaikuttavat fyysiset ja psyykkiset tekijät kuten ikä sekä kokemukset. Aineistosta ilmenee, että iällä ja kokemuksella on vaikutusta ammatillisen kasvun edistymiselle. Kuitenkin ohjaajat olivat sitä mieltä, että ammatillisen työotteen näkyminen voi olla myös persoonakysymys. Ikä ja kokemus näkyvät erilaisena otteena työhön, kokemus lisää oma-aloitteisuutta sekä vuorovaikutusta opiskelijan ja ohjaajan välillä, mutta myös opiskelijan ja asiakkaan välillä. Opiskelijan työkokemus alalta näkyy mukaan lähtemisen herkkyytenä esimerkiksi asiakas-tilanteissa ja ikä näkyy haluna oppia sekä osallistua. Aineiston perusteella vanhemmat ja kokeneemmat opiskelijat refleктоivat ja keskusteleivat enemmän kuin nuoret, joilla ei ole mitään aikaisempaa työkokemusta tai koulutustaustaa. Motivaation määrään ei välttämättä vaikuta ikä ja elämäkokemus. Ohjaajien kokemus on, että sekä nuoret, että vanhemmat opiskelijat ovat yhtä innostuneita opetellessaan uutta asiaa.

”Opiskelija voi olla oma-aloitteinen ja että hän tällä lailla ja osallistuu”

Opiskelijan ammatillisen kasvun edistymistä näkyy vertailtaessa ensimmäistä ja viimeistä harjoittelua keskenään. Opiskelija, joka suorittaa viimeistä harjoittelua tietää asioista enemmän ja on oma-aloitteisempi ja itseohjautuvampi, jolloin ajankäyttö on tehokkaampaa. Opiskelija pystyy myös näkemään mistä hänen omalle ammatilliselle kasvuilleen olisi enemmän hyötyä. Aineistosta nousi esille, että kokemattomalle opiskelijalle ensimmäinen harjoittelu vaativassa paikassa voi olla liian haasteellinen. Opiskelija oli saanut kuitenkin paljon tietoa palvelualueen työnkuvasta sekä kokemuksen työn raadollisuudesta.

”Edellyttää, että opiskelija on aktiivinen harjoittelujakson aikana”

Ammatillisen kasvun edistyminen vaatii opiskelijalta aktiivisuutta harjoittelujakson aikana ja joidenkin opiskelijoiden kohdalla se nähtävissä selkeämmin kuin toisilla. Tähän liittyy myös opiskelijan kyky reflektiivisyyteen sekä vuorovaikutukseen ohjaajan kanssa. Ohjaaja koki haastavaksi ohjauksen sekä ammatillisuuden kehittymisen, opiskelijan ollessa hiljaisempi eikä niin keskustelevalta. Keskustelevalle opiskelijan toiminnassa voi nähdä ammatillista kasvua lyhyenkin ajan sisällä.

4.2 Ammatillisen roolin sekä –osaamisen kehittyminen

”Ensimmäinen viikko voi olla vaikea mutta ku tulee enempi kokemusta ja tietää mitä oottaa seuraavalta viikolta niin pääsee sissään siihen asiaan”

Harjoittelun pidempi kesto vaikuttaa myönteisesti opiskelijan ammatillisen kasvun edistymiseen, kun työtehtäviin ja ympäristöön on pystynyt perehtymään tarpeeksi pitkään. Harjoittelun alku voi olla opiskelijalle vaikeaa ja enemmänkin ohjaajan työn tarkkailua sekä mukana kulkemista. Kokeumuksen ja tiedon karttuminen helpottavat opiskelijaa jo harjoittelun alkuvaiheilla. Aineiston perusteella opiskelijan on helpompi toimia, kun hänellä on tieto, mitä odottaa harjoittelujaksolta. Opiskelijan ammatillinen kasvu edistyy, kun hän pystyy ennakoimaan millaisia työtilanteita kohti hän on ohjaajan kanssa menossa. Ohjaajan antama vastuu sekä tukeminen ammatillisen roolin kehittämisessä lisäävät opiskelijan itsevarmuutta sekä oma-aloitteista vastuunottoa asiakastilanteissa harjoittelun edetessä. Aineistosta ilmeni, että joillakin opiskelijoilla ammatillinen kehittyminen oli nähtävissä selkeästi harjoittelun loppupuolella, jolloin harkittiin opiskelijan työllistämistä tehtävään.

”Se on täysin se työ mikä sut opettaa”

Ammattitaitoa edistävät harjoittelut ovat merkittävä askel kohti työelämää. Tiedonantajien kokeumuksien mukaan, opiskelijoiden ammatillinen rooli sekä -osaaminen kehittyvät harjoittelujakson aikana, mikä on nähtävissä vastuun ottamisena omassa roolissa sekä opiskelijan oppimis- ja ohjaustaitojen karttumisena. Harjoittelujakson aikana opiskelija oppii löytämään omat tavat työstää asioita sekä tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehittämialueensa.

”Opiskelija saattaa nousta siihen tasolle, että sää pystyt käymään keskustelua työparimaisesti”

Ohjaajat kokivat onnistuneensa kun opiskelijan ammatillisuus edistyi niin, että dialogi ohjaajan ja opiskelijan välillä toteutui työparimaisesti. Esimerkiksi asiakastapaamisten jälkeinen keskustelu sekä tilanteen purku tapahtuivat opiskelijan ja ohjaajan välisessä sujuvassa vuorovaikutuksessa. Dialogi ja asioiden läpikäyminen edistävät sekä opiskelijan että ohjaajan ammatillisuutta. Purkukeskusteluissa opiskelija saa tuoda esille uusia omia ajattelutapoja sekä yhdessä ohjaajan kanssa reflektoida omaa toimintaa toteutuneissa työtilanteissa. Aineiston mukaan haastavat asiakastilanteet pyritään purkamaan välittömästi tilanteen jälkeen, jotta ohjaaja ja opiskelija pystyvät käymään

tilanteesta jääneitä tuntemuksiaan läpi. Tällainen läpikäyminen auttaa kehittymään ja toimimaan seuraavissa asiakastilanteissa paremmin sekä helpottaa molempien oloa.

Se on varmasti aina ammatillista kasvua, jos sää yhtään pääset etteenpäin mihin sää et voi ja mihin sää voit, et ei se huono asia oo"

Aineistosta tuli ilmi, että ohjaajan ja opiskelijan näkemykset saattavat erota soveltuvuudessa työkennellä tietyllä palvelualueella. Useat opiskelijat ovat tunteneet olevansa oikealla alalla, mutta jotkut opiskelijat ovat kokeneet työn liian raskaaksi, vaikka ohjaajan mielestä hän olisi soveltunut työtehtävään aivan hyvin. Aineiston mukaan opiskelijan omien kykyjen sekä kehittämiskohteiden tunnistaminen ovat kuitenkin aina ammatillista kasvua. Opiskelijan arkuus koettiin ammatillista kasvua estävänä tekijänä jota asiakas voi käyttää jopa hyväksi. Aineiston perusteella arkuus on persoonallisuuden piirre, joka ei vastaa ammatillisiin vaatimuksiin, joita sosiaalialalla täytyy olla. Sosiaalialan työssä täytyy pystyä tekemään päätöksiä sekä uskaltaa käyttää valtaa, eikä se välttämättä sovellu kaikille.

"Opiskelija arvioi ite omaa toimintaa ja sitä ammatillista kehitystä"

Aineiston perusteella reflektointi edistää opiskelijan ammatillista kasvua ja oman toiminnan arviointi onkin edellytys ammatilliselle kehittymiselle. Harjoittelujakson aikana on myös nähtävissä reflektointitaitojen kehittymistä. Ikä ja kokemus vaikuttavat opiskelijan reflektoinnin määrään. Aiempaa työ- tai koulutuskokemusta omaava opiskelija reflektoi toimintaansa enemmän kuin nuori ja kokemattomampi.

4.3 Vuorovaikutuksen edistyminen asiakaskohtaamisissa

"Asiakkaan kans kohtaaminen niin kyllähän siihen tulee erilainen ote harjoittelun aikana"

Asiakkaan kanssa työskentely on olennainen osa sosionomin työtä. Ohjaajat toivat esille sosiaalityön asiakastilanteiden haastavuuden. Asiakkuudet voivat olla pitkiä ja tilanteet haastavia, jonka vuoksi luottamuksellisuus on erityisen tärkeää. Aineistosta korostui asiakkaan kohtaamisen edistyminen ja vuorovaikutuksen kehittyminen luonnollisemmaksi harjoittelun edetessä. Harjoittelujakson

lopussa opiskelijan ammatillisessa roolissa on nähtävissä varmuuden lisääntymistä, jolloin opiskelija pystyy nostamaan esille haastavia ja herkkiä asioita esille asiakastapaamisissa.

"Sille on annettu pieniä tehtäviä, että miten alkaa se vuorovaikutus. Ne on aina menneet ihan hyvin"

Sosiaalialan työssä asiakkaan aito ja arvostava kohtaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Asiakassuhteen alussa luodaan luottamuksellinen ja avoin perusta hyvälle vuorovaikutukselle. Perustan luominen vaikuttaa asiakkaan haluun ja kykyyn ottaa apua vastaan. Aineiston perusteella ohjaajan antaessa asiakastilanteissa opiskelijalle neuvoja sekä vastuuta, opiskelijan varmuus työskennellä asiakaskohtaamisissa kasvoi. Eräs ohjaaja kuvaili asiakastilannetta, jossa ohjaaja kehotti opiskelijaa ottamaan enemmän vastuuta sekä olemaan aktiivinen osapuoli ohjaajan sijaan. Ohjaaja koki, että vastuunantotilanne oli onnistunut ja opiskelija sai siitä hyviä oppimiskokemuksia.

"Se oli alusta asti hänen kohalla aika hyvin nähtävissä, että se on sitä asiakastyötä tehny ja miten ottaa ihmisen vastaan"

Opiskelijan aiempi kokemus vaikuttaa ohjaajien mukaan kykyyn luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhdetta asiakkaan kanssa. Aineistosta ilmeni, että ohjattavan aiemmilla työtehtävillä on merkitystä siihen kuinka herkästi opiskelija pystyy lähtemään asiakasprosessiin mukaan. Asiakkaalla on myös oikeus kieltäytyä opiskelijan läsnäolosta tapaamisessa, jolloin tilanteeseen pitää suhtautua ammatillisesti ja arvostaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Asiakkaan suhtautuminen opiskelijaan voi olla myös positiivista. Asiakkaan ja opiskelijan ollessa saman ikäisiä yhteisymmärrys voi syntyä luonnollisesti, koska kiinnostuksen kohteet voivat olla samankaltaisia.

Sen edellisen opiskelijan kans muistan tilanteen, että oli tosi tosi haastava yks asiakastapaaminen -- se oli varmaan opiskelijallekin semmoinen aikamoinen tilanne yhtäkkiä. Piti tehdä semmoisia välittömiä ratkaisuja, niin sitä sitten käytiin aika paljon läpi, että kuinka tämmöiseen voi joutua asiakastyössä, että ne ei aina oo ennalta suunniteltua nämä työpäivät.

Sosionomin työ vaatii sopeutumista muuttuviin tilanteisiin ja rohkeutta tehdä nopeita päätöksiä. Aineistosta ilmeni, että vaikka ohjaaja valmistelee opiskelijaa eri asiakastilanteisiin, asiat eivät aina mene niin kuin on suunniteltu. Tällaiset äkilliset suunnitelman muutokset täytyy käydä läpi yhdessä ohjaajan kanssa mahdollisimman pian tilanteen jälkeen, jotta molemmat saavat käydä omia ajatuksiaan läpi. Tilanne puretaan, jotta se ei jää mieleen kaivelemaan. Samalla reflektoidaan toimintaa, jotta osataan jatkossa toimia entistäkin paremmin.

4.4 Ohjauksen merkitys opiskelijan oppimisprosessissa

”Tokihan se ohjaajalta vaatii aikaa”

Aineistosta ilmeni, että ohjaukseen käytetty aika vaikuttaa olennaisesti ohjauksen onnistumiseen ja ammatillisen kasvun edistymiseen. Ohjausajan vähyyteen liittyy kiire ja muutokset työyhteisössä, jolloin ohjaus voi kärsiä. Aineistosta nousi esille tilanne, jossa työyhteisöön oli palkattu monta työntekijää yhtä aikaa opiskelijan harjoittelun alkaessa. Ohjaaja oli yrittänyt perehdyttää yhtä aikaa sekä uusia työntekijöitä että opiskelijaa. Tilanne oli haasteellinen ja suurimpana kärsijänä oli opiskelija, joka ei saanut tarpeeksi ohjausta. Vaikka ohjaus vie aikaa, ohjaukseen pitäisi suhtautua siten, että opiskelija saisi mahdollisimman paljon kokemusta. Opiskelijan ohjaus auttaa myös ohjaajaa, opiskelijan tuodessa uusia ajatuksia ja näkökulmia työskentelyyn.

”Ja saa sitä palautetta, että se ei tuu vasta siinä jakson lopussa. Että ehkä semmoinen niinku, että palautetta annetaan koko ajan, että olis niin sanottuja väliarviointeja, miksi niitä vois sanoa”

Aineiston perusteella suunniteltu ja sovittu palautekeskustelu auttoi ohjaajaa ja opiskelijaa tapah-tuneiden asioiden läpikäymisessä. Viikoittaisia palautekeskusteluja pidettiin tärkeinä, mutta niiden järjestämiseen ei ole aina tarpeeksi aikaa. Aineistosta nousi esille esimerkki ohjaajasta, joka laittaa kalenteriin tapaamiselle ajan, jotta se toteutuisi säännöllisesti. Keskustelussa käydään läpi tavoitteita ja opiskelija arvioi omaa toimintaansa ja sekä ammatillista kehitystään. Keskustelulla on suuri merkitys opiskelijalle, sillä silloin opiskelijalla on aikaa esittää kysymyksiä ja saada palautetta. Samalla opiskelija käy läpi omia tavoitteitaan sekä viikon aikana tulleita asiakastilanteita. Ohjaus on helpompaa, kun ohjaaja tietää opiskelijan tavoitteet, jolloin opiskelijan ammatillinen kasvu on edistyksellisempää. Tavoitteiden avaus on opiskelijakohtaista, kun ne on avattu hyvin, oppimisprosessi helpottuu.

”Varmaan se palaute on kaikista tärkein”

Ohjaajat kokivat, että palautteen antaminen ja saaminen ovat todella tärkeitä asioita ohjauksen kehityksen kannalta ja palautetta haluttiin myös omasta ohjauksesta. Palautteella on iso merkitys sekä opiskelijalle että ohjaajalle, sillä sen avulla molemmat voivat kehittää omia työtapojaan. Palautteen tulisi olla sekä positiivista että rakentavaa. Rakentavan palautteen avulla opiskelija voi

arvioida omaa toimintaansa ja kehittää sitä tarpeen mukaan. Ohjaajan ja opiskelijan henkilökohtaiset vahvuudet vaikuttavat siihen, kuinka hyvin he pystyvät saamansa rakentavan palautteen hyödyntämään. Palautekeskustelu on oivallinen tapa antaa ja ottaa palautetta vastaan. Ohjaajien kokemuksen mukaan opiskelijat ottavat palautetta pääsääntöisesti hyvin vastaan. Ohjaajan antama palaute opiskelijalle ei ole tullut yllätyksenä, vaan opiskelija on itsekin usein ollut samaa mieltä asiasta. Ohjaajat saavat työstään jonkin verran palautetta, varsinkin jos sitä itse osaa pyytää. Toisaalta palautteen saamisen koettiin jäävän vähäiseksi. Ohjaajan tärkein asia on ohjata opiskelijaa mahdollisimman hyvin harjoittelun aikana. Ohjaajan tulisi paneutua opiskelijan ohjaukseen, jotta hän osaisi toimia mahdollisimman hyvin tulevassa työssään ohjaajana, jossa on monia samoja elementtejä kuin opiskelijan ohjauksessa.

”Mahollisuus tuua sitä ommaaki näkemystä tai esittää kysymyksiä”

Aineiston perusteella on hyvä, että opiskelijalla on yksi vastuuhjaaja, jolloin ohjaajalla on myös vastuu opiskelijan oppimisesta. Kun ohjaajia on vain yksi, luottamus syventyy. Ohjaukseen vaikuttaa lisäksi ohjaajan motivaatio ja hänen oma oppimiskäsityksensä. Konstruktivisessa ohjauksessa opiskelija ja ohjaaja tekevät yhteistyötä parhaan mahdollisen oppimistuloksen saavuttamiseksi. Työntekijän on arvioitava jatkuvasti omaa toimintaansa, jotta kehitty työntekijänä ja ohjaajana. Ohjaajan arvioidessa ja kehittäessä omaa toimintaansa, myös opiskelijan oppiminen kehittyy. Ohjaajan tärkein ohjauskeino on dialogi. Ohjaajat pyrkivät käymään jatkuvasti vuorovaikutteista keskustelua opiskelijan kanssa. Aineistosta nousi esille tilan antamisen ohjaajana opiskelijalle, jolloin opiskelijalla on mahdollisuus esittää omia näkemyksiä sekä kysymyksiä. Opiskelijan on uskallettava myös epäonnistua ja perustella tekemänsä ratkaisut.

4.5 Ohjauskäytäntöjen kehittäminen ja yhteistyön vahvistaminen

”Kyllä on jääny aika paljo, varsinki nykyvuosina, tuohon yhteen tapaamiseen. Oon sitä mieltä, että ois ihan hyvä, että niitä ois usiampi, että varmaan opiskelijalle ja työpaikallekki mutta ei siihen varmaan ennää nykyään resurssit anna mahollisuuksia”

Aineistosta nousi esille halu kehittää yhteistyötä tiiviimmäksi harjoittelupaikan ohjaajan, oppilaitoksen ohjaavan opettajan sekä opiskelijan kanssa. Yhteistyötä on, mutta se on vähäistä ja painottuu harjoittelun loppupuolelle. Ohjaajat ehdottivatkin, että yhteistyötä olisi enemmän myös harjoittelun

alussa sekä keskivaiheilla. Yhteistyön tiivistäminen auttaisi tavoitteiden asettelussa, jotta tavoitteet olisivat opiskelijalle itselleen järkevät ja realistiset ja vastaisivat hänen tarpeitaan huomioiden hänen lähtökohtansa. Yhteistyön lisäämisestä olisi hyötyä sekä opiskelijalle että ohjaajalle. Yhteistyötä kaivattiin enemmän, mutta ohjaajat ymmärsivät, että resurssit eivät välttämättä aina riitä. Aineistossa kuvailtiin työelämän haasteita muun muassa muutoksia työympäristössä sekä lainsäädännössä. Nämä haasteet vaikuttavat ajallisten ja taloudellisten resurssien vähenemiseen. Tämän ajatuksen myötä tulikin kehittämisidea etäyhteyksien käyttämisestä työvälineenä. Etäyhteyksien käyttäminen helpottaa työn tekemistä eikä välttämättä vaadi aina fyysistä läsnäoloa tilanteessa. Yhteistyön lisäämistä oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä ehdotettiin esimerkiksi Skypen avulla, jolla voidaan soittaa video- ja äänipuheluita. Yhteistyö voisi harjoittelun kuluessa olla tiiviimpää myös puhelimen välityksellä.

"Että pystys semmoisiin asioihin sitten sen yleisen lisäksi sen nimenomaan henkilökohtaisen ammatillisen kasvun kehittämiseen"

Aineistosta kävi ilmi tavoitteiden merkityksen sekä asettamisen haasteet. Tätä helpottamaan aineistosta nousi esille kehittämistoiveita tavoitteiden selkiyttämiseen jo ennen harjoitteluun tuleamista. Ohjaajat kokivat, että tullessaan harjoitteluun moni opiskelija ei ole täysin tietoinen, mitä tavoitteilla haetaan ja on vielä hukassa tavoitteidensa kanssa. Yhteistyössä ohjaajan kanssa tavoitteet saadaan konkreettisemmiksi juuri siihen työhön ja harjoittelupaikkaan missä opiskelija parhaillaan harjoittelua suorittaa. Ohjaajat halusivat myös, että opiskelijalla olisi henkilökohtaisempia tavoitteita, jotta itsetuntemus kasvaisi ja huomaisi, missä olen hyvä ja missä pitäisi vielä kehittyä. Ohjaajat kuvailivat, että jos opiskelijalla on jo kokemusta asiakastyöstä niin opiskelija voisi keskittyä tavoitteissa esimerkiksi etiikkaan, joka on tärkeä osa sosiaalialan työtä. Aineistosta nousi esille kysymys olisiko harjoittelua mahdollista nopeuttaa yhdistämällä tavoitteiden eri osa-alueita, jos opiskelijalla on jo kokemusta tai koulutustaustaa samalta alalta. Tiivistettynä ohjaajien kaipaama yhteistyön kehittäminen harjoittelun alussa selkiyttäisi harjoittelun tavoitteita ja tavoitteissa tulisi huomioida paremmin opiskelijan omat lähtökohdat.

"Et kyllä se meillä on täällä aikamoinen työtahti välillä, että se imasee, että se opiskelija vaan tulee ja sitä kautta aina yrittää siinä työn lomassa, sitä pitäis istua alas ja perehdyttää paremmin"

Perehdytys työhön vaikuttaa myös harjoittelun tavoitteiden avautumisessa ja selkiytymisessä opiskelijalle. Työn tuomat ajalliset haasteet vaikeuttavat opiskelijan perehdyttämistä. Ohjaajat kokivat,

että heillä voisi olla harjoittelun alussa parempi tietopaketti, joka sisältäisi yleisohjeita tai erityisiä asioita mitä pitäisi huomioida harjoittelussa. Yhdellä haastateltavista oli kokemusta ohjaajakoulutuksesta ja hän kertoikin sen olevan oiva tapa saada selville, mitä kaikkea opiskelijan ohjauksessa tulee ottaa huomioon. Ohjausta voisi olla nykyäänkin ohjaajille tarjolla, koska se lisäisi tietoa opiskelijan vastaanottamisesta sekä tietoa siitä millaisia asioita harjoittelussa voi tulla eteen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena on kuvailla sosiaaliohjaajien kokemuksia sosionomiopiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana. Tavoitteena oli saada vastaus kahteen tutkimuskysymykseen: Millaisia kokemuksia sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajilla on opiskelijoiden ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana ja millaisia kehittämissuunnitelmia harjoittelun ohjaajilla on ohjauksen tehostamiseksi? Työelämästä tehtyjen tutkimusten mukaan tulevaisuuden työelämä sekä työntekijältä vaaditut työelämätaidot ja osaamisalueiden painotukset ovat muutosessa. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää VALTE –hankkeessa ja halutessaan harjoittelun ohjaajat, ammattikorkeakoulun opettajat sekä opiskelijat voivat käyttää tuloksia ammatillista edistävää harjoittelun ohjauksen tehostamiseksi ja kehittämissuunnitelmien perusteella esille nousseet asiat tulevat myös painottumaan tulevaisuuden työelämässä, joten eri koulutusohjelmat vastaavat halutessaan näihin muutoksiin vahvistamalla ammatillisen kasvun edellyttämiä vaatimuksia myös opetuksessaan. Tutkimuksemme keskeisimmät johtopäätökset ovat, että opiskelijoiden ohjaukseen turvattaisiin riittävät resurssit ja yhteistyö oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä tiivistyisi.

Suomalaisen Työn Liiton teettämän tulevaisuuden työelämää koskevan tutkimuksen tulosten mukaan työnantajat arvioivat tulevaisuuden työntekijöiden tärkeimmiksi osaamisalueiksi hyvät vuorovaikutus-, kommunikaatio- ja yhteistyötaidot sekä tahtoa kehittyä ja oppia uutta (Suomalaisen Työn Liitto 2017, viitattu 10.4.2017). Samoja osaamisalueita nousi myös tutkimuksemme tuloksissa esille ohjaajien kokemana. Opiskelijan innokkuus uuden oppimisessa sekä oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden lisääntyminen harjoittelun aikana koettiin merkittäviksi ehdoiksi ammatillisuuteen kasvamisessa. Osallistuva ja motivoitunut opiskelija kehittyy paremmin vuorovaikutustilanteissa ja on harjoittelun myötä pätevämpi kohtaamaan asiakkaan myös haastavissa tilanteissa. Tämän päivän opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joiden ammatillinen osaaminen punnitaan tulevissa työtehtävissä. Näitä taitoja tullaan edellyttämään entistä enemmän tulevaisuuden työelämässä. Työssä onnistuminen, työtehtävän jatkuminen ja ylipäätään työllistyminen voivat olla kiinni vuorovaikutus-, kommunikaatio-, ja yhteistyötaitoista. Saira Korhonen on tehnyt kasvatustieteen lisensiaattitutkimuksen, jossa hän on tutkinut työelämässä toimivien ohjaajien kokemuksia sosionomi – opiskelijoiden harjoittelun ohjauksesta (Korhonen 2008 viitattu 25.4.2017). Pia Tham ja Deborah Lynch ovat tutkineet sosiaalialan opiskelijan näkemyksiä tulevasta roolistaan sosiaalialan työnteki-

jöinä (2014, viitattu 25.4.2017). Samaa aihealuetta on siis tutkittu jo aiemmin ja näidenkin tutkimusten tulokset ovat yhteneväisiä tutkimuksemme tuloksien kanssa. Tämä vahvistaa tutkimuksemme tulosten luotettavuutta sekä yleistettävyyttä.

Opiskelu- ja työyhteisöllä on ratkaiseva asema ammatillisuuteen kasvamisessa ja kehittämisessä. Työyhteisössä työskennellään sekä opitaan yhdessä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. (Helminen 2013, 106.) Tulosten perusteella ammatillisen kasvun edellytyksiä harjoittelun aikana on vahva dialogi ohjaajan ja opiskelijan välillä. Dialogi edistää sekä opiskelijan että ohjaajan ammatillista osaamista. Opiskelija tuo useisiin työtilanteisiin uutta näkökulmaa ja työntekijä oppii uutta konstruktivistiseen tapaan tulkitsemalla oppimaansa aiempaan tietoon. Asiakastilanteiden purku sekä palautteen anto koettiin vahvistaviksi asioiksi, koska ne synnyttävät keskustelua. Keskustelu puolestaan lisää ja syventää sekä opiskelijan että ohjaajan oppimista.

Nykytyöelämän haasteina ovat jatkuvat muutokset. Tulosten mukaan työympäristön sekä lainsäädännön muutokset vaikuttavat työhön kiireen tuntuna. Muutosten aiheuttama kiireen tuntu voi vaikuttaa ohjaajan panokseen ohjaamisessa negatiivisesti. Opiskelijan ohjaukseen ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa ja sovittuja palautekeskusteluja voidaan joutua perumaan. Muutokset tulisi kuitenkin ottaa vastaan positiivisina haasteina, jotka synnyttävät kehittämideoita, aivan kuten tutkimuksemme tuloksissakin käy ilmi. Työelämässä menestyminen edellyttääkin jatkuvaa käytäntöjen kehittämistä, tämä liittyy olennaisesti yleisten työelämävalmiuksien elämänhallinnan kategoriaan (Ruohotie 2000, 41). Näihin elämänhallinnallisiin keinoihin pyritään pureutumaan myös VALTE – hankkeessa, joka toimii työelämärankenteiden uudistajana ja kehittäjänä.

Sosiaalialan työssä olennaisin asia on asiakkaan kohtaaminen sekä rinnalla kulkeminen. Tuloksissa tuli esille että, asiakastilanteet voivat olla haastavia, mutta opiskelijan vastuu sekä isomman roolin ottaminen tilanteissa edisti ammatillista kasvua. Ohjaajan tuki ja kannustus auttavat asiakassuhteen luomisessa sekä luottamuksen lisääntymisessä asiakkaan suuntaan. Harjoittelun edetessä opiskelijan varmuus lisääntyy asiakastilanteissa ja vuorovaikutuksesta tulee luonnollisempaa. Asiakastilanteissa voi tulla äkillisiä muutoksia, joihin ohjaaja ei ole välttämättä pystynyt opiskelijaa valmistelevaan. Näiden tilanteiden jälkeen korostuu reflektoinnin merkitys, jolla pyritään kehittämään omaa toimintaa, miten toimia entistäkin paremmin tulevaisuudessa yhtäkkisissä tilanteissa. Reflektointi antaa perustan ammatillisen kasvun edistymiselle ja auttaa opiskelijaa saamaan käsi-

tyksen oman pätevyyden sekä asiantuntijuuden kehittymisestä. Ohjaajan tulee kannustaa opiskelijaa itsensä tutkiskeluun, koska asioita refleктоimalla opiskelija oppii tunnistamaan omia kykyjään sekä suojelemaan itseään uupumukselta. (Kuosmanen & Takkula 2014, viitattu 9.12.2016.)

Ammatillisessa kasvussa on kysymys asiantuntijuuden jatkuvasta kehittymisestä. Koulutus on koko elämän kestävä prosessi ja työelämä vaatii jatkuvaa kehittämistä sekä työntekijältä elinikäistä oppimista (Huhtanen 2015, 3, viitattu 7.4.2017). Tulosten perusteella aiempi kokemus sekä aiemmat työtehtävät näkyvät kypsempänä otteena asiakaskohtaamisissa sekä vuorovaikutteisempina toimintana. Tulosten mukaan kokeneempi opiskelija refleктоi ja keskustelee enemmän ja sitä kautta hänen ammatillinen kasvu on nähtävissä helpommin. Koulutuksessa tulisi entistä enemmän panna keskustelevuuteen ja refleктоintiin, koska tulosten perusteella ne vaikuttavat ammatillisen kasvun edistymiseen. Opiskelijan aiempaa tietotaitoa ja kokemusta tulisi hyödyntää enemmän opintojen aikana. Kokemusten hyödyntämistä voisi tapahtua enemmän esimerkiksi pienryhmissä, joissa kokemusopiskelija voisi toimia ryhmän vetäjänä ja kertoa omasta osaamisestaan. Opiskelija saisi tästä opintopisteitä sekä hyvää oppia ryhmätyöskentelystä ja ohjauksesta. Tällä hetkellä useat kokeneet opiskelijat saavat hyväksilukuja ja heidän tietotaitonsa sekä kokemukset jäävät oppitunneilla hyödyntämättä. Tällaiset kokemusopiskelijat toisivat paljon työelämän tietoutta muille opiskelijoille ja asioista voisi syntyä syvempää keskustelua. Yhtenä kehittämisajatuksena voisi olla myös niin sanottu kokemuspankki, jossa sähköisellä oppimisalustalla voitaisiin käydä keskustelua esimerkiksi opettajan sekä kokemusopiskelijan johdolla.

Harjoittelun ohjaajilla oli erilaisia näkemyksiä tavoitteiden yksilöllistämisestä sekä harjoittelun pituuden muokkaamisesta. Ohjaajien mukaan sosiaalialan työkokemusta tai koulutustaustaa omaavilla henkilöillä harjoittelun kesto voi tarvittaessa lyhentää. Opiskelijat tekevät opintojen alussa henkilökohtaisen opintosuunnitelman, mikä tarkoittaa yksilöllistä suunnitelmaa opintojen etenemisestä (Oulun ammattikorkeakoulu 2016c, viitattu 20.4.2017). Harjoittelua voi siis lyhentää, mutta on hyvä miettiä onko se tarkoituksenmukaista ja kuinka paljon opiskelija hyötyy siitä. Jos harjoitteluita lyhentää liikaa ehtiikö ammatillista kasvua tulla tarpeeksi? Jos aiemmasta työ- tai opiskelukokemuksesta on jo pitempi aika, harjoittelusta saa varmasti uusia kokemuksia ja näkemystä. Asiakastilanteet ovat aina erilaisia, joten jo senkin vuoksi lyhentäminen ei välttämättä kannata. Opiskelijan näkemys asioista voi laajentua, kun hän huomaa, että samaa työtä voi tehdä monella eri tavalla. Opiskelija tuo usein uusia ideoita ja toimintatapoja työyhteisöön, josta hyötyy myös ohjaaja. Opiskelijan ohjaus onkin loistava tilaisuus saada uusia toimintatapoja ja virtaa omaan työskentelyyn.

Joillakin ammattikorkeakouluilla on kerrottu laajasti omilla internetsivuillaan yleisohjeita harjoittelun tehtävistä ja vastuista sekä kompetensseista. Oulun ammattikorkeakoulun sivuilla on yhteystiedot henkilöille, jolle työnantajat voi kertoa halukkuudestaan ottaa harjoittelija työpaikalleen (Oulun ammattikorkeakoulu 2017, viitattu 20.4.2017). Sitä kuinka paljon tätä mahdollisuutta käytetään, ei ole tarkempaa tietoa, mutta oman näkemyksemme mukaan ainakaan sosiaalialalla ei juurikaan. Olisi hienoa, jos opiskelijat näkisivät etukäteen työpaikat, jotka ovat kiinnostuneita ottamaan opiskelijan harjoitteluun. Näin tarpeet kohtaisivat paremmin. Tällä hetkellä käytänteenä on se, että opiskelijat saavat itse valita minne haluavat harjoitteluun, toki toivetta ei aina voi toteuttaa. Vaihtoehtona voisi olla myös harjoittelusta vastaavan opettajan laittama lista harjoittelupaikoista, josta voisi varata itseä kiinnostavan harjoittelupaikan. Opiskelija voisi ehdottaa sopivaa paikkaa myös itse, sillä kaikkia harjoittelupaikkoja on mahdotonta saada listattua, sillä niitä on niin valtavasti. Harjoittelupaikkojen listauksen avulla opiskelijan näkemys voi laajentua, sillä opiskelija ei välttämättä tiedä potentiaalisia paikkoja, jotka tukisivat ammatillista kasvua. Ammattikorkeakouluilla on käytössään Jobstepin rekrytointisivusto, jossa voi ilmoittaa muun muassa vapaista harjoittelupaikoista (Oulun ammattikorkeakoulu 2013b, viitattu 20.4.2017). Palvelu on toimiva, mutta sieltä ei löydy juurikaan sosiaalialan harjoittelupaikkoja. Mikään palvelu ei toimi yksistään ja ne voisivatkin tukea toisiaan.

Jotta työtä voidaan kehittää, tarvitaan riittävästi ammattitaitoa, tiedollisia valmiuksia ja ammatillista kypsyttä sekä reflektiotaitoa (Helminen 2013, 106-107). Harjoittelun käytänteet edistyvät tekemällä rohkeasti muutoksia ja kehittämällä uusia toimintamalleja. Tutkimuksemme tulosten mukaan yhteistyötä haluttiin tiivistää harjoittelupaikan sekä oppilaitoksen välillä, koska sen koettiin vaikuttavan opiskelijan ammatillisen kasvun edistymiseen sekä ohjauskäytäntöjen kehittämiseen. Pia Thamin ja Deborah Lynchin tekemässä tutkimuksessa tuli myös esille opiskelijoiden toive opettajien ja työnantajien yhteistyön lisäämisestä. Opiskelijat kokivat, että he saavat paremman käsityksen sosiaalityöstä, kun yhteistyösuhteen rakentaminen koulutuksen ja sosiaalityön välillä aloitetaan jo varhaisessa vaiheessa. Opiskelijoiden mukaan yhteistyön lisääminen vahvistaa heidän ammatillisuuteen valmistautumista sekä sosiaalisen identiteetin rakentumista. (Lynch & Tham 2014, viitattu 25.4.2017.)

Tulosten perusteella muutoksia haluttiin myös tavoitteiden avaamiseen. Tavoitteiden selkeys auttaa ammatillisen kasvun edistymiseen. Oppilaitoksessa järjestetään harjoittelun alkuvaiheessa ryhmätapaamisia harjoittelua ohjaavan opettajan johdolla, joissa avataan harjoittelun tavoitteita. Tulosten mukaan tavoitteiden avaus on haastavaa. Tavoitteita voisi avata jo ennen harjoittelun alkua,

jotta opiskelija olisi mahdollisimman hyvin valmistautunut mennessään harjoitteluun. Toisaalta se edellyttää ajan järjestämistä ja tutustumista hiukan jo etukäteen harjoittelupaikkaan. Harjoittelun aloittaminen voi olla helpompaa, jos opiskelija käy tutustumassa harjoittelupaikkaan jo ennalta ja harjoittelupaikassa tiedetään jo hiukan minkälainen opiskelija heille olisi tulossa. Tavoitteiden yksilöllistäminen voi olla vaikeaa, sillä kompetenssit ovat valtakunnallisia. Toisaalta voihan tavoitteita mennä omaan tahtiin, jos tuntuu, että osaa jo perusasiat. Henkilökohtaiset tavoitteet toki ovat aina erilaisia riippuen opiskelijan taustasta ja kokemuksesta.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että ohjauksesta saa liian vähän palautetta. Sähköinen palautekanava voisi olla vastaus tähän tarpeeseen. Opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja vastaisivat sähköiseen kyselyyn harjoittelusta ja sitä kehittävästä asioista. Palaute voi olla helpompi antaa, kun harjoittelun arviointi on jo suoritettu. Lisäksi erityisesti opiskelijan mieleen on voinut nousta asioita, joita ei tullut ajatelleeksi harjoittelun aikana. Kysely on käytössä joissakin ammattikorkeakouluissa, joten siitä olisi varmasti hyötyä myös Oulun ammattikorkeakoulussa. Kysely voitaisiin toteuttaa esimerkiksi Webropol-ohjelman avulla. Itse vastaaminen on suhteellisen nopeaa, mutta vastausten purkaminen toki vaatii hiukan resursseja. Sähköinen palautekysely edellyttää kuitenkin tuloksien analysoimista, jotta siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä. Vastauksista voi päätellä mihin asioihin vastaajat ovat tyytyväisiä ja missä olisi kehitettävää. Sen lisäksi koulu saisi laajemman kuvan harjoittelupaikasta ja harjoittelun sujumisesta. Kyselyn avulla yhteistyön oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä on mahdollista tiivistyä, opiskelijoita tulee aina olemaan ja tarkoituksena olisikin saada ohjattua heitä mahdollisimman hyvin harjoittelun aikana.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessimme alkoi loppuvuodesta 2016, jolloin aloimme pohtia opinnäytetyömme aiheita. Olemme molemmat kiinnostuneita aikuissosiaalityöstä, mutta silti yhteinen aihe opinnäytetyölle tuotti haasteita. Lopulta löysimme Oulun ammattikorkeakoulun sisäiseltä sivustolta innostavan aiheen, joka liittyi koulutuksemme kehittämiseen sekä koulutus- ja työelämäyhteistyön kehittämiseen. VALTE-hankkeen tavoitteet kiinnostivat meitä molempia ja päädyimme tutkimaan sosionomiopiskelijoiden ammatillista kehittymistä harjoittelun aikana ohjaajan kokemana sekä millaisia kehittämissuunnitelmia heillä olisi ohjauskäytäntöjen tehostamiseksi. Tämän jälkeen saimme yhteistyökumppanin eräästä sosiaalialan organisaatiosta.

Koemme opinnäytetyömme aiheen ajankohtaiseksi, koska työelämän jatkuvat muutokset haastavat sekä opiskelijat että työntekijät oman ammatillisuuden kehittämisessä. Opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä ja jo harjoittelun aikana he oppivat työelämävalmiuksia, jolloin työelämään siirtyminen on helpompaa. Hyvät työelämävalmiudet mahdollistavat sujuvammin jatkuvan itsensä kehittämisen omassa ammatillisuudessa kohti asiantuntijuutta. Tulevaisuudessa tulee entistä enemmän korostumaan sosiaaliset taidot eikä niinkään pelkkä substanssiosaaminen. Tämä tulisi huomioida paremmin jo koulutuksessa, sekä erityisesti ohjatun harjoittelun aikana. Tutkimuksemme tulosten perusteella ammatillisuuden kasvun edistyminen on nähtävissä selkeästi harjoittelun aikana. Harjoittelussa opiskelijan työelämävalmiudet kehittyvät ja erityisesti ominaisuudet sosiaalisten taitojen osaamisalueilla vahvistuvat.

Harjoittelulla on suuri merkitys opiskelijan ammatillisen kasvun edistymisessä, sillä ammattilaiseksi oppii parhaiten tekemällä työtä. Tämän vuoksi ohjaukseen vaadittavasta ajasta ei saisi säästää. Työntekijöiltä vaaditaan oikeaa asennetta ja rohkeutta toteuttaa ja kehittää uusia tapoja ohjaukseen ja sen käytäntöihin resurssien ollessa vähäiset. Tällä hetkellä sosionomikoulutuksessa painotetaan vahvasti ryhmätyö- sekä reflektointitaitojen kehittämistä ja moniammatillisuuden ymmärtämistä tulevaa työelämää ajatellen. Nämä taidot vahvistavat sosiaalisia taitoja sekä vuorovaikutusosaamista, jotka ovat myös osa sosionomin substanssiosaamista. Näin ollen sosionomikoulutusta voidaan pitää edelläkävijänä tulevaisuuden työelämävalmiuksien kehittäjänä. Tutkimustulostemme perusteella voimme todeta, että useiden koulutusohjelmien kannattaisi hyödyntää ja ottaa mallia sosiaalialan koulutusohjelman eri osaamisalueista.

Etenimme opinnäytetyöprosessissamme keräämällä tietoperustaa vuoden 2016 loppupuolella. Tietoperustan kirjoittaminen ja aiheeseen syventyminen lisäsi kiinnostustamme opiskelijan ammatillisen kasvun edistymisestä sekä harjoittelun ohjauksesta entisestään. Opinnäytetyösuunnitelmamme hyväksyttiin alkuvuodesta 2017, jonka jälkeen olimme yhteydessä tiedonantajiin ja toteutimme haastattelut. Litteroimme haastattelut sekä analysoimme aineiston kevään 2017 aikana. Toukokuussa 2017 opinnäytetyömme valmistui ja esittelimme sen oppilaitoksemme opinnäytetyöpajassa.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus ja aineistonkeruun menetelmäksi valitsimme avoimet yksilöhaastattelut, jotka osoittautuivatkin haastavaksi kokemattomille haastatteliijoille. Haastattelut kuitenkin onnistuivat hyvin, mutta kokemattomuutemme haastattelijoina näkyi vasta aineiston analysointivaiheessa. Prosessin edetessä avoin haastattelumenetelmä varmistui kuitenkin oikeaksi, koska saimme haastateltavien näkemyksen esille. Koemme, että teemoittelulla olisimme rajanneet haastattelua enemmän omien näkemyksiemme mukaan ja se olisi voinut niukentaa tuloksia. Valitsimme yksilöhaastattelut, koska koimme, että saamme aitoa ja avointa kokemustietoa ja tiedonantaja voi rehellisesti tuoda oman yksilöllisen mielipiteensä esille. Pohdimme myös ryhmähaastattelun mahdollisuutta, mutta jäimme miettimään haastattelutilanteen johtamisen haasteellisuutta sekä litteroinnin haastavuutta. Toisaalta tuolloin meillä olisi ollut vain yksi materiaali neljän erillisen haastattelun sijaan. Tämä olisi voinut helpottaa ja nopeuttaa aineiston analysointia. Tämän prosessin päätyttyä osaisimme paremmin toimia haastattelutilanteessa, kuten syventää esitettyjä kysymyksiä, sekä pureutua paremmin saamiimme vastauksiin esittämällä täydentäviä kysymyksiä. Kohde-ryhmäksi valikoitui sosionomien harjoittelujen ohjaajat, jotka antoivat meille laajan ja monipuolisen näkemyksen ammatillisen kasvun edistymiseen vaikuttavista tekijöistä ja haasteista.

Analysoimme aineiston induktiivisella sisällönanalyysilla, jonka aloitimme heti aineiston saatuaamme. Analyysivaihe eteni haastattelujen kuuntelemisella ja litteroinnilla. Tämän jälkeen pelkistimme, ryhmittelimme ja abstrahoiimme aineiston sisällön. Toteutimme pelkistysvaiheen aluksi liian laveasti, mutta tästäkin syntyneitä materiaalia pystyimme käyttämään hyväksi tutkimuksemme tuloksia avatessamme. Tämän jälkeen paneuduimme paremmin induktiivisen sisällönanalyysin ohjeistukseen, jonka jälkeen analysointi alkoi edistyä jouhevammin. Aineisto aukesi meille selkeämmin, kun pelkistysvaiheessa toistimme itsellemme tutkimuskysymyksiä. Ryhmittely sekä abstrahointi sujuivat ongelmitta ja jatkoimme käsitteellistämistä niin kauan kuin se tulosten kannalta loo-

gista. Koemme, että perusteellisen analysoinnin pohjalta saimme luotettavia tuloksia sekä johtopäätöksiä. Vaikka käytimme haastattelutilanteessa apukysymyksiä tietoperustaan pohjautuen, aineiston analysointi oli haastavaa, koska yhteneväiset asiat olivat eri kohdissa eri haastatteluissa.

Opinnäytetyöprosessimme henkilökohtaiset tavoitteemme olivat sosiaalialan kompetenssit, joista erityisesti korostuivat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Sosiaalialan ammattietiikka nousi vahvasti tuloksissamme esille muun muassa arvostavana asiakkaan kohtaamisena ja vuorovaikutuksena sekä asiakassuhteen luottamuksellisuutena. Asiakastyön osaamistamme kehitimme vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa keskustelemalla sekä pohtimalla yhdessä useita esille tulleita asiakastilanteita. Koimme saavamme uusia oppeja asiakastyöhön kuunnellessamme kokeneiden ohjaajien kokemuksia asiakasprosesseista, oppien samalla ohjaukseen käytännöistä. Näitä kokemuksia pohdimme ja refleктоimme yhdessä aineistoa analysoidessamme. Koemme oppineemme todella paljon tutkimuksellisesta kehittämis- ja innovaation osaamisalueesta. Opinnäytetyöprosessi on vahvistanut osaamistamme erityisesti soveltamalla tutkimus- ja kehittämismenetelmiä toimintakäytäntöjen kehittämiseksi. Arvioimme omaa ajatteluaamme ja toimintaamme kriittisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Keskustelimme sekä annoimme palautetta toisillemme todella paljon, mikä edisti myös omaa ammatillista kasvuamme. Välillä kriittisyys meni jopa liian pitkälle ja tekstin muodostus oli haastavaa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessimme on sujunut kuitenkin hyvin.

Tutkimusprosessimme eteni suunnitelman mukaan. Haasteita prosessiin toivat kuitenkin tiukka aikataulu sekä opiskelun ja perhe-elämän yhdistäminen. Koska molemmilla on perhe, toisen ymmärtäminen oli helpompaa. Saimme toisiltamme arvokasta vertaistukea ja kannustusta. Ilman perheen tukea ja tiukkaa aikataulua, opinnäytetyömme valmistuminen olisi todennäköisesti viivästynyt. Tiivis työskentely auttoi keskittymään itse asiaan ja pitämään ajatuksen aiheessa, jolloin työskentely oli tehokkaampaa. Keskinäiset kemiamme osuivat hyvin yksiin, vaikka emme tunteneet toisiamme etukäteen. Pystyimme kertomaan oman mielipiteen ilman, että toinen loukkaantuu. Meillä oli sama yhteinen päämäärä ja se hioi meitä yhteen. Toisaalta se onkin osa ammatillista työskentelyä, että pystyy työskentelemään kaikkien kanssa.

Ymmärsimme oman vaikutuksemme tutkimustulosten kokoamisessa, mutta pyrimme tulosten analysoinnissa objektiivisuuteen, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. Onnistuimme mielestämme nostamaan oleelliset asiat tutkimuksen kannalta esille sekä saamaan tiedonantajien ää-

nen kuuluviin. Saimme myös opinnäytetyömme ohjaajilta paljon arvokkaita neuvoja sekä rohkaisua. Tuki tuli tarpeeseen erityisesti tilanteissa, joissa prosessin eteneminen tuntui haastavalta. Haluammekin kiittää kaikkia tutkimukseen osallistuneita yhteistyöstä, sillä ilman heidän panostaan tutkimuksen toteuttaminen olisi ollut mahdotonta.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla tutkimus opiskelijoiden kokemuksista oman ammatillisen kasvun edistymisestä harjoittelun aikana. Mielenkiintoista tutkimustietoa voisi myös saada vertailemalla ohjaajien ja opiskelijoiden kokemuksia keskenään. Tutkimamme aihe on todella mielenkiintoinen. Koemme, että mitä enemmän aihetta tutkii, sitä enemmän herää uusia näkökulmia, joiden avulla pääsee syvemmälle aiheeseen.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen lähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 156.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10.painos. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Lukijalle. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 9.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26, 45.

Heinonen, S. & Kiviniemi, L. 2016. Valmiina työelämään? Miltä tulevaisuuden työelämä näyttää? Kaleva 15.6.2016. Viitattu 10.4.2017, <https://blogit.kaleva.fi/taidon-aani/valmiina-tyoelamaan>.

Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta. Lapin yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 19.4.2017, http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61782/Helminen_Jari_ActaE127_11.11.2013pdfA.pdf?sequence=8.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huhtanen, A-M. 2015. Pohjattomasta optimismista Pohjattomaan pessimismiin? Suomi 2015 -ohjelman jälkikirjoitus. Sitra. Viitattu 7.4.2017, https://media.sitra.fi/2017/02/23213223/Pohjattomasta_optimismista_pohjattomaan_pessimismiin.pdf.

Korhonen, S. 2008. Ohjaus siinä sivussa. Työelämässä toimivien ohjaajien kokemuksia sosionomi (AMK) –opiskelijoiden harjoittelun ohjauksesta. Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 20. Viitattu 25.4.2017, http://195.148.89.50/files/diak/Julkaisutoiminta/A_20_ISBN_9789524930604.pdf.

Kuosmanen, V. & Takkula, T. 2014. Opas käytännön opiskelun ohjaukseen ja ohjaajana kehittymiseen. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien koulutuksessa. Lapin ammattikorkeakoulu. Raportit ja selvitykset 6/2014. Viitattu 9.12.2016, <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79637/Kuosmanen%20Takkula%20B%206%202014.pdf?sequence=1>.

Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen & Renfors. 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. 1.painos. Helsinki: WSOY.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1), 3-11.

Lynch, D. & Tham, P. 2014. Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. Social Work Education 33 (6). Viitattu 25.4.2017, <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=48ff8d1e-492b-44f5-bf2c-8d6038f301e5%40sessionmgr4007&vid=4&hid=4106>.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mäntylä, R. 2007. Ammatillinen kasvu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Saari, S. & Varis, T. (toim.) Ammatillinen kasvu – Professional growth. Keuruu: AkTkk ja OKKA-säätiö, 92.

Oulun ammattikorkeakoulu 2012. Sosiaaliala. Sisäinen lähde. Viitattu 15.11.2016, https://oiva.oamk.fi/tietoa_opiskelusta/harjoittelu/sote/sosiaaliala/.

Oulun ammattikorkeakoulu 2013a. Harjoittelu sosiaali- ja terveysalalla. Sisäinen lähde. Viitattu 15.11.2016, https://oiva.oamk.fi/tietoa_opiskelusta/harjoittelu/sote/.

Oulun ammattikorkeakoulu 2013b. Jobstep. Sisäinen lähde. Viitattu 20.4.2017, https://oiva.oamk.fi/tietoa_opiskelusta/harjoittelu/jobstep/.

Oulun ammattikorkeakoulu 2016a. Valmiina Työelämään. Viitattu 9.11.2016, http://www.oamk.fi/hankkeet/kotimaiset_kaynnissa/?hanke_id=1579.

Oulun ammattikorkeakoulu 2016b. Opinto-opas 2016–2017. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, päivätoteutus (210 op). Viitattu 15.11.2016, <http://www.oamk.fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/?koulutus=sos2016s&lk=s2016>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2016c. eHops. Sisäinen lähde. Viitattu 20.4.2017, https://oiva.oamk.fi/tietoa_opiskelusta/opintojen_suunnittelu/ehops/.

Oulun ammattikorkeakoulu 2017. Harjoittelu. Viitattu 20.4.2017, <http://www.oamk.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyo/opiskelijoiden-tuottamat-palvelut/harjoittelu/>.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025. Havainnot ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Viitattu 2.12.2016, <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54727/viinamaeki%20A%203%202010.pdf?sequence=1>.

Ruohotie, P 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

Ruohotie, P. 2016. Ammattikorkeakoulun kompetenssiprofiili. Viitattu 22.11.2016, <http://slideplayer.biz/slide/1974818/>.

Sitra 2015. Työelämä kestävän hyvinvoinnin lähteeksi. Julkaisu 2/2015. Viitattu 10.4.2017, https://media.sitra.fi/julkaisut/Esitteet/2015/Tyoelama_kestavan_hyvinvoinnin_lahteeksi.pdf.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 17.11.2016, <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>.

Suomalaisen Työn Liitto 2017. Työnantajilla ja työntekijöillä poikkeavat näkemykset tulevaisuuden työstä, työnantajista sekä työntekijöiden ominaisuuksista ja taidoista. Viitattu 10.4.2017, <http://suomalaintyoy.fi/2016/07/12/tulevaisuuden-supertyontekijalta-odotetaan-monipuolista-osaamista-tyonantajilta-vastuullisuutta-ja-eettisyytta/>.

Talentia 2017. Työelämään - Opas työuraa sosiaalialalla aloittavalle. Jalka oven väliin jo harjoittelussa. Viitattu 20.4.2017, <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/tyoelamaan-opas/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. Viitattu 14.12.2016, <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistie-teiss%C3%A4/eettiset-periaatteet#3>.

VALTE 2016. Opiskelijat valmiina työelämään. Viitattu 8.12.2016, <http://valte.utu.fi/valte>.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiä ja kysymyksiä

Opiskelijan oma-aloitteisuus lisääntyy

Opiskelija osaa ehdottaa omia näkemyksiä

Opiskelija tuo esille uutta tai omaa ajattelutapaa

Opiskelijalla halu oppia

Opiskelijasta itsestä kiinni (kasvu)

Opiskelijan aktiivisuus vaikuttaa

Edistyminen vaatii perehtymistä asioihin

Ikä, kokemus ja persoona näkyvät aktiivisuutena toiminnassa



OPISKELIJAN OMA-ALOITTEISUUS
JA AKTIIVISUUS LISÄÄNTYVÄT