



Maria Lehtovaara
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö, 2022

SEURAKUNTAHARJOITTELUN PITÄIS OLLA RAUTAA.

**Nuorisotyönohjaajien näkökulmia harjoittelun ohjaamisesta
osana opiskelijan ammatti-identiteettiprosessia**

TIIVISTELMÄ

Maria Lehtovaara

Seurakuntaharjoittelun pitäis olla rautaa. Nuorisotyönohjaajien näkökulmia harjoittelun ohjaamisesta osana opiskelijan ammatti-identiteetti-prosessia

70 sivua, 4 liitettä

syksy 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (YAMK)

Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Opinnäytetyö on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun pitkäaikaistutkimushanketta, jonka tavoitteena on tutkia kirkon alan opiskelijoiden ammatti-identiteettiin liittyviä kysymyksiä. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia seurakuntaharjoittelua ohjaavien nuorisotyönohjaajien näkemyksiä harjoittelunohjaamisesta ja sen merkityksestä opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehityksessä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla teemahaastattelumenetelmällä yhdeksää harjoittelunohjaajana toiminutta kirkon nuorisotyönohjaajaa. Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysia.

Harjoittelunohjaajien mukaan seurakunnan nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteettiin kuuluivat persoonallisuuden piirteet, ammatillinen osaaminen, työrooli ja käsitys perustehtävästä. Harjoittelunohjaajien käsityksen mukaan työkokemuksella, työkavereilla ja omalla henkilöhistorialla oli merkitystä ammatti-identiteetin muodostumisessa.

Harjoittelunohjaajien mukaan opiskelijan omat tavoitteet toimivat hyvän harjoittelun lähtökohtana. Hyvään harjoitteluun kuului hyvä vuorovaikutussuhde. Hyvässä harjoittelussa seurakuntatyötä haluttiin esitellä monipuolisesti käytännön työtehtävien kautta. Harjoittelunohjaajilla oli kolme erilaista tyyliä käydä ohjaavia keskusteluja opiskelijan kanssa. Hengellisyyteen liittyviä kysymyksiä osa harjoittelunohjaajista käsitteli vain, jos opiskelija otti ne itse esille. Kuitenkin hengellisten kysymysten käsittely koettiin keskeiseksi osaksi seurakunnan nuorisotyönohjaajan ammatillista osaamista. Harjoittelunohjaajat eivät kokeneet saavansa palautetta ohjaamisestaan eivätkä kehittäneet tietoisesti omaa ohjaamistaan.

Johtopäätöksenä voitiin todeta, että tarjoamalla harjoittelunohjaajille mahdollisuuksia reflektoida omaa ohjaamistaan voitaisiin opiskelijoiden harjoittelukokemuksia parantaa entisestään. Lisätutkimusta tulisi tehdä siitä, kuinka seurakunnat työyhteisöinä ovat mukana harjoitteluprosessissa.

Asiasanat: Ammatti-identiteetti, Harjoittelu, Nuorisotyönohjaaja, Ohjaaminen, Sisällönanalyysi,

ABSTRACT

Maria Lehtovaara

The placement at the congregation should be rock solid. Perspectives of youth workers on supervising students during placements as part of professional identity development processes.

70 pages and 4 appendices

Autumn, 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Value and Community Based Development of Work (In Finnish)

Master of Social Services

ABSTRACT

The aim of this thesis is to study the opinions of Christian Youth Workers that act as placement supervisors. In this study their visions as supervisors and their meaning to the students' professional identities under congregation were examined. This thesis is part of the of longitudinal study at Diaconia University of Applied Sciences.

The research data was collected by using theme interview. There were nine participants within the study. The participants were interviewed individually. The collected data was analysed by using content analysis.

The results show that personal characters, professional know-how, work role and understanding of the basic mission are embedded in professional identities of the Christian Youth Workers. Work experience, co-workers and personal life history have an impact on forming the professional identity of the Christian Youth Workers. The placement supervisors' understanding of the personal goals of the students act as a baseline for a profitable placement. In thriving placements congregation work was presented in a diverse way through practical tasks and discussion. Moreover, a satisfactory interaction relationship was a part of a successful placement. There were three different approaches among the placement supervisors to conduct the supervising discussions with the students. Even though discussing spiritual questions were comprehended as a pivotal part of Christian Youth Workers' professional know-how, some of the placement supervisors addressed them only if the student brought the subject up. Moreover, the placement supervisors felt that they did not receive feedback on their input, nor did they volitionally improve their supervising skills.

As a further recommendation it would be profitable to offer to the placement supervisors a possibility to reflect their supervising methods. Hence, it would advance the students' placement experiences even further.

Key words: Christian Youth Worker, Congregation placement Content analysis, Professional identity, Supervising,

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 NUORISOTYÖNOHJAAJA KIRKON KASVATUKSEN KENTÄLLÄ.....	5
2.1. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti	5
2.2 Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskeleminen.....	8
3 HARJOITTELU OSANA AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTOA	9
3.1 Harjoittelu on osa ammattikorkeakouluopintoja.....	9
3.2 Harjoittelun ohjaaminen	10
4 AMMATTI-IDENTITEETTI.....	13
4.1. Tutkimusten pyrkimys määrittellä identiteettikäsitettä	13
4.2 Ammatti-identiteetti käsitteenä	16
4.3 Harjoittelun merkitys seurakunnan nuorisotyönohjaajaopiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisessa	18
5 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS SEKÄ TAVOITTEET	20
5.1 Nuorisotyönohjaajan koulutus Diakonia-ammattikorkeakoulussa	20
5.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	22
6 AINEISTON KERÄÄMINEN, KOONTI JA ANALYSOINTI	23
6.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen	23
6.2 Haastateltavien valinta ja haastattelujen käytännön toteutus.....	25
6.3 Kootun aineiston käsittely	29
6.4 Aineiston analyysi	30
7 TULOKSET	35
7.1 Monipuolinen, tavoitteellinen ja käytännönläheinen harjoittelu oli hyvä harjoittelu	35
7.2 Vuorovaikutus on merkittävä osa harjoittelunohjauksen kokonaisuutta	39
7.3 Harjoittelunohjaajien näkemyksiä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti- identiteetistä.....	42
7.4 Harjoittelunohjaaja ei saa palautetta eikä kehitä itseään ohjaajana	47
8 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	48

9 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
9.1 Hyvässä harjoittelukokemuksessa korostuu sujuva vuorovaikutus	51
9.2 Harjoittelunohjaajien näkökulmat ammatti-identiteettiin ja sen muodostumiseen.....	53
9.3 Ei palautetta eikä tietoista kehittämistä	56
10 POHDINTA	57
10.1 Seurakuntaharjoittelu voi olla rautaa, jos.....	57
10.2. Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana.....	60
LÄHTEET.....	62
LIITTEET	71
Liite 1. Teemahaastattelun teemat.....	71
Liite 2. Haastattelukysymykset.....	72
Liite 3. tietoa haastateltaville	73
LIITE 4. Ohjauskeskustelutaulukko.....	74

1 JOHDANTO

Mikään muu ei ole niin pysyvää kuin muutos, sanotaan lentävässä lauseessa. Maailmassa tapahtuvat monenlaiset muutokset, mm. digitalisaatio ja ilmastonmuutos muuttavat myös työelämää monin tavoin (Työterveyslaitos, i.a.). Työelämän muutokset näkyvät esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, jossa kärsitään selvästi työvoimapulasta, samaan aikaan kun hakijamäärät alan koulutuksiin ovat laskussa (Tevameri, 2021, s.73–80.).

Sama tilanne on myös totta Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Seurakunnissa on työntekijöiden saatavuusongelmia: muun muassa harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä ei enää löydy seurakuntiin riittävästi. Myös hakijamäärät seurakuntien avoimiin virkoihin ovat vähentyneet ja kirkon virkoihin valmistuneet hakeutuvat kirkon ulkopuolelle töihin. (Lusa, 2022.) Myös hakijoiden määrä Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkollisen alan opintoihin on laskenut (Diakin opiskelijapalvelut, henkilökohtainen tiedonanto). Kirkollisen alan vetovoima on laskenut. Kilpailu työvoimasta on kiristynyt.

Tämä kaikki on herättänyt tarpeen tutkia sitä, mitä on tapahtumassa kirkon alan opiskelijoiden parissa. Diakonia-ammattikorkeakoulussa on käynnistetty pitkitäistutkimushanke, jonka tavoitteena on tutkia kirkon alan opiskelijoiden työhön liittyvien identiteettien rakentumisen kysymyksiä. Aiempien tutkimusten (mm. Launonen 2009; Poropudas 2021; Virkkala; 2020; Valtonen 2009.) perusteella voi havaita, että opiskelijoiden näkökulmasta yksi kirkollisen alan ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta tärkeä tekijä ovat seurakunnassa tapahtuvat opiskeluun sisältyvät harjoittelut. Harjoittelulla voi olla jopa ratkaiseva merkitys siinä suuntautuuko opiskelija kirkolliselle alalle tulevaisuudessa (Launonen, 2009, s.134.).

Nämä aiemmat opiskelijoiden näkökulmista lähtöisin olevat tutkimustulokset saivat minut kiinnostumaan harjoittelunohjaajien ajatuksista harjoittelun merkitykseen liittyen. Olen ammatiltani kirkon nuorisotyönohjaaja ja toiminut joitakin kertoja itsekin seurakunnassa tapahtuvan harjoittelun ohjaajana. Kiinnostuinkin

nimenomaan seurakunnan nuorisotyönohjaajien ajatuksista harjoittelun ohjaamisesta osana opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymisprosessia. Tutkimukseni haastattelen niitä evankelisluterilaisissa seurakunnissa työskenteleviä nuorisotyönohjaajia, jotka ovat toimineet työssään harjoittelunohjaajina. Tavoitteena on selvittää heidän näkökulmiaan ja ajatuksiaan harjoittelun ohjaamisesta sekä sen vaikutuksista opiskelijan kirkon alan ammatti-identiteettiin. Tutkimukseni on myös osa aiemmin mainittua Diakonia-ammattikorkeakoulun pitkittäistutkimushanketta.

2 NUORISOTYÖNOHJAAJA KIRKON KASVATUKSEN KENTÄLLÄ

2.1. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti

Seurakunnan nuorisotyönohjaajat ovat kristillisen kasvatuksen ammattilaisia. Kristillisen kasvatuksen ammattilaisina työskentelee myös muiden ammattikuntien edustajia ja kristillistä kasvatusta annetaan myös muualla kuin Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatin edustajia voi työskennellä seurakuntien lisäksi myös erilaisissa järjestöissä, kouluttavissa laitoksissa ja yksityisellä sektorilla (Suomen ev.lut.kirkko i.a.-a.). Tutkimukseni keskityn evankelisluterilaisissa seurakunnissa työskenteleviin nuorisotyönohjaajiin.

Kristillinen kasvatusta käsitteenä on moniulotteinen. Se perustuu Jeesuksen antamaan kaste- ja lähetyskäskyyn (Malkavaara, 2021, luku Kasteopetus ja nuorisotyö). Tänä päivänä kristillinen kasvatusta on sekä hengellistä työtä että kokonaisvaltaista kasvatusta, jossa hengellisyys liittyy kasvavan lapsen tai nuoren elämäntodellisuuteen ja elämäntodellisuuteen (Häkkinen, 2021, luku Vapauttava ja uudistava kristillinen kasvatusta). Malkavaaran (2021, luku Nuoret seurakuntalaisina) mukaan kristillinen kasvatusta on tavoitteellista ja päämääriä sisältävää toimintaa. Se on arvosidonnaista ottaessaan kantaa siihen mikä on hyvää ja tärkeää. Seurakunnan kontekstissa tapahtuvan kristillisen kasvatusta voi ajatella

olevan kasteopetusta, joka tukee uskon kasvamista ja kristillistä identiteettiä. Kasvatuksen lähtökohtana on myös lapsen ja nuoren oikeus kehittyä kokonaisvaltaisesti, illoita ja saada tukea kasvuun. Kristilliseen kasvatukseen kuuluu ihmisen näkeminen ja kohtaaminen arvokkaana Jumalan luomana aarteena. Malkavaaran tavoin myös Muhonen ja Tirri (2008, s. 81) määrittelevät kristillisen kasvatuksen kristillisiin arvoihin pohjautuvaksi päämääräsuuntautuneeksi toiminnaksi. Tämä toiminta tapahtuu pedagogisessa kasvatussuhteessa ja sen tavoitteena on ihmisen kokonaisvaltainen kasvu.

Muhosen määrittelemät kuusi kristillisen kasvatuksen toisiinsa kytkeytyvää ulottuvuutta kuvaavat kristillisen kasvatuksen monipuolisuutta laajasti. Opilliseen ulottuvuuteen kuuluu kristinuskoon kuuluvien oppien ja uskomusten välittäminen. Rituaalinen ulottuvuus tuo kokonaisuuteen kristilliset tavat ja perinteet. Kokemukselliseen ulottuvuuteen sisältyy välittävä ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä Jumalan läsnäolon ja rakkauden kokemisen mahdollisuus. (Muhonen & Tirri, 2008 s. 77–82.)

Eettiset periaatteet ja moraalinen toiminta yhtenä ulottuvuutena ovat myös osa kristillistä kasvatusta. Rakkauden kaksoiskäsky ja kultainen sääntö ohjaavat muista välittämiseen ja yhteiseen vastuuseen. Kristillisessä kasvatuksessa opetellaan elämään näiden eettisten periaatteiden mukaan. Huolenpidollisen ulottuvuuden tavoitteena on kasvatettavan ihmisen kokonaisvaltaisen hyvän elämän toteutuminen. Kristillisessä kasvatuksessa huomioidaan ihmisen kokonaispersoonallisuuden ja ihmisen elämän kaikki puolet. Pedagoginen ulottuvuus tarkoittaa sitä, että kristillisessä kasvatuksen toteuttamisessa käytetään erilaisia sisältöllisiä ja toiminnallisia menetelmiä, joiden periaatteet ja lähtökohdat pohjautuvat yleiseen kasvatustieteelliseen tietoon. Kristillinen ammattikasvattaja on näistä tietoinen ja osaa käyttää niitä kristillisessä kontekstissa. (Muhonen & Tirri, 2008, s. 77–82.)

Kristillisen kasvatuksen ammattilaisena kirkon nuorisotyön ohjaaja kohtaa eri-ikäisiä lapsia, nuoria, nuoria aikuisia ja heidän perheitään. Yhdessä heidän kanssaan nuorisotyön ohjaaja suunnittelee, kehittää ja toteuttaa monenlaista toimintaa. Usein kirkon nuorisotyön ohjaaja tekee yhteistyötä erilaisten tahojen kanssa,

esimerkiksi koulujen ja kunnan nuorisotyön kanssa. Perustyön arkeen kuuluu erilaisten retkien, leirien ja tapahtumien organisointi ja toteuttaminen. Nuorisotyönohjaaja on kasvattaja, jonka työhön kuuluu kaikenikäisten ihmisten kokonaisvaltaista kohtaamista, kasvun mahdollistamista ja tukemista. (Suomen ev.lut.kirkko i.a. -a.)

Nuorisotyönohjaaja tekee työtä sekä yksilö-, ryhmä- että yhteisötasoilla, joten tarvitaan taitoja sekä osaamista niin yksilötyöhön, sielunhoitoon kuin verkostotyöhön ja viestintään. Nuorisotyönohjaajalla on teologia- ja arvo-osaamista, pedagogista osaamista, vuorovaikutustaitojen opettamiskykyä, lapsen ja nuoren spiritualiteetin tukemisen taitoja sekä keinoja ehkäistä nuorten ulkopuolisuutta. Nuorisotyönohjaajan tulee ymmärtää kirkon missio ja perustehtävä, jonka mukaan kirkko on arvopohjainen yhteisö. Kirkon arvopohjan keskiössä on Jumala, lähimmäisenrakkaus, ja vastuu luomakunnasta. (Suomen ev.lut.kirkko i.a. -a.)

Myös harjoittelun ohjaaminen on nuorisotyönohjaajan ammatin yksi osaamisalue. Nuorisotyönohjaajalta voidaan edellyttää taitoa hyödyntää omaa ohjaamisosaamistaan uuden työntekijän perehdytyksessä, ohjauksessa ja mentoroinnissa. Tätä ohjaustaitoa nuorisotyönohjaaja hyödyntää harjoittelun ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa. Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiseen kuuluu myös kyky koordinoita työyhteisöön tulevien opiskelijoiden työtehtäviä ja perehdyttämistä. Tähän kuuluu myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä opiskelijan arvioinnin toteuttaminen. (Suomen ev.lut.kirkko i.a. -a.)

Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatissa keskeistä on hengellisyyden ja uskonnollisuuden teemat. Ammatin ydinosaamiseen kuuluu kirkon perustehtävän ja arvopohjan ymmärrys. Odotuksena on myös, että kirkon työntekijällä on taitoja tukea lapsen ja nuoren spiritualiteettia. (Suomen ev.lut.kirkko i.a. -a.) Jo kirkonaloille opiskelevilla oli käsitys siitä, että kirkon työssä on kristillinen arvopohja. Opiskelijat näkivät kirkolliseen työhön kuuluvina arvoina evankeliumin julistamisen, kristillisen ihmiskäsityksen ja lähimmäisenrakkauden. Kirkon työntekijään itseensä liittyviin arvoihin opiskelijat yhdistivät ammattieettisen toiminnan, erityisesti oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden suhteessa seurakuntalaisiin ja alaisiin. (Poropudas, 2021, s. 102, s.169.)

2.2 Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskeleminen

Kristillisen kasvatuksen ammattilaiseksi opiskeleminen on kehittynyt vuosien myötä. Ensin koulutettiin vapaaehtoisia maallikoita lyhyillä kursseilla kerhono- jaustyypiseen työskentelyyn. Vuonna 1949 alkoi virallinen nuorisotyönohjaajien koulutus ja se on kehittynyt muun suomalaisen koulutusjärjestelmän kanssa samassa tahdissa. Vuodesta 1996 alkaen kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelu on ollut ammattikorkeakouluopiskelua, sitä ennen opiskelu oli ammatillista keskiasteen koulutusta. (Launonen, 2009, s. 13-16.) Tutkimukseeni haastattelemistani nuorisotyönohjaajista osa on valmistunut ammattikorkeakoulusta ja osa on suorittanut opistoasteen tutkinnon.

Tänä päivänä kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan pätevytyy suorittamalla 210 opintopisteen laajuisen ammattikorkeakoulututkinnon (Suomen ev.lut.kirkko, i.a.-b). Ammattikorkeakouluissa annetaan korkeakouluopetusta, joka perustuu työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin, tutkimukseen sekä taiteellisiin että sivistyksellisiin lähtökohtiin. Tavoitteena on valmistaa opiskelija ammatillisiin asi- antuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. (L932/2014)

Kirkon nuorisotyönohjaajan tutkintonimike on joko sosionomi (amk) - nuorisotyönohjaaja tai yhteisöpedagogi (amk) - nuorisotyönohjaaja. Sosionomit (amk) ovat suorittaneet sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon ja yhteisöpedagogit taas ovat suorittaneet humanistisen alan ammattikorkeakoulututkin- non. Koulutusta järjestetään kolmessa eri oppilaitoksessa Diakonia-ammattikor- keakoulussa, Centria-ammattikorkeakoulussa ja Yrkehögskolan Noviassa. (Suo- men ev.lut.kirkko. i.a.-c.) Kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelija saa opintojensa ai- kana niin sanotun kaksoispätevyyden eli hänestä tulee nuorisotyönohjaaja ja yh- teisöpedagogi tai sosionomi. Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan pätevöityvän tutkintoon sisältyy 90 opintopistettä kirkon alan opintoja (Diakonia-ammattikor- keakoulu [Diak] i.a. -a).

3 HARJOITTELU OSANA AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTOA

3.1 Harjoittelu on osa ammattikorkeakouluopintoja

Ammattikorkeakoulututkintoon tulee kuulua vähintään 30 opintopistettä ammattitaitoa edistävää harjoittelua (A 1294/2019). Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomi- kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden opiskeluun kuuluu 45 opintopistettä harjoittelua (Diak i.a.-a.). Kirkon nuorisotyönohjaajan pätevyysvaatimukseen kuuluu kirkon kasvatuksen ja nuorisotyöalan päätoimista harjoittelua 15 opintopistettä. Näistä kirkon nuorisotyön alan opinnoista vähintään 12 opintopistettä tulee tapahtua Suomen evankelisluterilaisen kirkon seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä. (Suomen evl.lutkirikko, i.a. -c.)

Harjoittelussa opiskelijoilla on mahdollisuus oppia yleisiä työelämätaitoja ja alaan liittyvää erityisosaamista (Vesterinen, 2002a, s. 249). Harjoittelupaikassa saatu vastuu, oma motivaatio, opiskelijamyönteisyys sekä hyvä ilmapiiri tukevat opiskelijoiden ammatillista kasvua, ja tunne omasta osaamisesta saa vahvistusta. (Nyman & Lahtinen, 2021.). Harjoittelu tarjoaa mahdollisuuden saada paremman käsityksen työelämästä ja siellä tarvittavista käytännön taidoista. Tärkeimpinä harjoittelun aikana kehittyneinä työelämätaitoina nousee esiin muun muassa itsensä johtaminen, itseluottamuksen kasvu, tiimityötaidot ja erilaisten teknisten taitojen lisääntyminen. (Turun yliopisto, i.a.) Harjoittelussa on mahdollisuus oppia soveltamaan teorian tietoa käytännön työelämään. Harjoitteluissa verkostoituminen ja kontaktien luominen työpaikkoihin auttavat mahdollisesti työllistymisessä. (Valkeavuori, 2021.) Lähes itsestään selvyytenä voikin todeta, että harjoittelulla on opiskelijoiden ammatilliselle kasvulle merkitystä.

Opiskeluihin liittyvästä työharjoittelusta käytetään usein hiukan erilaisia termejä. Ammattikorkeakoululaissa käytetään termiä harjoittelu. Joskus kuulee käytettävän käsitettä työharjoittelu. Toisen asteen opinnoissa puhutaan myös työssäoppimisjaksoista. Vesterinen esittää (2002 -b, s. 17.), että ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämässä tapahtuvista harjoitteluista tulisi käyttää käsitettä ammatillinen harjoittelu, sillä se on osa opiskelijan ammatillisia opintoja. Ammatillisen

harjoittelun käsite korostaa myös työnantajalle sitä, että opiskelijan on hyvä päästä harjoittelujaksolla työskentelemään ammatillisesti kehittävässä ja vaativissa tehtävissä opetellessaan käytännön ammattitaitoja.

Harjoittelusta käytetään myös käsitettä ohjattu harjoittelu. Käsite korostaa harjoittelulle tyypillistä ammattihenkilön valvonnassa ja ohjauksessa tapahtuvaa harjoittelua. Käsite painottaa myös sitä, että ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa työyhteisön puolelta nimetään opiskelijan ohjaamisen vastuuhenkilöksi ammatillinen ohjaaja, jolla on vastuu työyhteisössä tapahtuvasta ohjausprosessista. (Luojaus, 2011 s. 22.)

Tässä tutkimuksessa itse käytän sanaa harjoittelu ammattikorkeakoululain pohjalta. Harjoittelu tarkoittaa tutkimuksessani ammatillista ohjattua seurakunnassa tapahtuvaa harjoittelua, joka edistää opiskelijan ammatillista kasvua ja jolla on työyhteisön puolelta nimetty harjoittelunohjaaja.

3.2 Harjoittelun ohjaaminen

Harjoittelussa opiskelijan kannalta merkittävä henkilö on harjoittelunohjaaja ja hänen ohjaustyylinsä. Kirkon alalla on tehty harjoittelun ohjaamiseen liittyvää tutkimusta niukasti. Vastaavaa tutkimusta on tehty erityisesti kasvatustieteen ja terveystieteen puolella enemmän (Ks. esim. Luojus, 2011; Mouhu, 2021), joten käytin tätä tutkimustietoa hyväkseni omassa tutkimuksessani.

Ohjaamisen käsite on varsin laaja. Käsitteellä viitataan yleisesti ottaen joko opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytössä oleviin työmenetelmiin tai sitten institutionaaliseen toimintaan, jolle on annettu sisällöllisiä tavoitteita, kuten ammatinvalinnanohjaus, oppilaanohjaus tms. Ohjausta työmenetelmänä käsittelevät määritelmät poikkeavat toisistaan, riippuen korostetaanko siinä itse menetelmää, ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta vaiko sitä prosessia, johon ohjauksella halutaan vaikuttaa. (Onnismaa, Pasanen & Spangar, 2000, s. 6-7.)

Englannin kielessä ohjaukseen liittyvää sanastoa on paljon ja niistä voi hahmottaa ohjaamiskäsitteen eri painotuksia. Supervising, mentoring, tutoring, counselling, coaching, ja advising ovat käsitteistä, joista osa (esimerkiksi mentorointi) ovat siirtyneet sellaisenaan suomen kieleen kuvaamaan tietyn tyylistä ohjaustoimintaa (Mouhu, 2021, s.41.). Counselling- tyyppinen ohjaus, joka on alun perin Pohjois- Amerikasta lähtöisin ja ohjauksen historiassa merkittävästi vaikuttanut suuntaus, korostaa ohjauksen ja psykoterapian yhtäläisyyksiä. Suomessa ohjauksen käsitteellä ja terapialla on selkeä ero. Ohjaamiseen ei liity ongelman, sairauden tai puutteen diagnosointia tai hoitamista. (Onnismaa, Pasanen & Spangar, 2000, s.7.) Ohjaustoiminnassa ohjattavan voidaan ajatella olevan itsenäinen, omasta elämänhallinnastaan kiinnostunut ja siihen ikätasonsa mukaisesti pysyvä ja jollain tasolla itsereflektioon pystyvä henkilö (Vehviläinen, 2014, s. 51.).

Ohjaustyö on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista ohjattavalle (Onnismaa, Pasanen & Spangar, 2000, s.7.). Ohjaustyössä luodaan tilaa vuorovaikutukselle, jossa ohjattava tulee kuulluksi, hyväksytyksi ja ymmärretyksi sekä pääsee eteenpäin. Onnismaa ym. näkemyksen mukaan ohjaaminen ei myöskään ole opettamista tai neuvontatyötä, kun taas Vehviläisen (2014, s. 50–52) mukaan ohjaaminen saattaa sisältää myös neuvontaa ja opastamista. Vehviläinen näkee ohjaamisen tasapainotteluna, jossa ohjattavan kokemus ja ajattelu ovat keskeisessä asemassa, mutta myös ohjaajan näkemykset ja tieto ovat esillä.

Ohjausta voi tarkastella kolmen eri toimijataso kannalta. Ohjauksessa toimijoita ovat yksilöt, työskentelevät ryhmät sekä yhteisöt tai organisaatiot. Yksilötason toimijalla tarkoitetaan, ehkä yleisimmin harjoittelunohjauksessakin käytettyä, kahdenvälistä ohjaussuhdetta, jonka yleisin työskentelymuoto on kahdenkeskinen ohjauskeskustelu. Tämän lisäksi myös ryhmä voi toimia ohjaavana, esimerkiksi harjoittelussa voisi hyödyntää opiskelijaryhmää vertaismentoroijina. Kolmas taso on yhteisö- tai organisaatiotason ohjaus. Tällöin yhteisö huolehtii ohjausprosesseista eli kaikista niistä yhteisesti sovituista virallisista tai epävirallisista järjestelyistä ja rakenteista, joiden avulla tuetaan ohjauksen kohteena olevia henkilöitä. (Vehviläinen, 2014, s. 50–52.) Seurakuntaharjoittelussa tämä tarkoittaisi seurakuntaa työyhteisönä.

Harjoittelunohjauksessa ei korostu autoritäärinen ylhäältä alaspäin ohjaaminen vaan siinä lähestytään mentorointityylistä ohjaamista. Ohjaussuhde on lähes tasavertainen ja dialoginen. Harjoittelunohjauksessa suositellaan vuorovaikutteista, reflektiivistä ja kokemuksellista työskentelyä opiskelijan kanssa. Tämän kaltainen työskentely auttaa opiskelijaa kehittymään ammatillisissa tiedoissa ja taidoissa. Harjoittelunohjaajan oma esiymmärrys ja näkökulma vaikuttavat siihen, että miten hän mieltää ohjaamisen ja millaiset ohjausratkaisut hän ottaa käyttöön. (Kuosmanen & Takkula, 2014, s. 9–10.)

Harjoittelunohjaajan tehtävänä on toimia roolimallina, joka arvostaa ja ymmärtää ohjattavaansa. Hyvä harjoittelunohjaus nostaa opiskelijan ammatillista itsetuntoa. Harjoittelunohjauksella on siis keskeinen osa onnistuneen harjoittelukokemuksen muodostumisessa. (Luoja, 2011, s. 42.) Huomionarvoista on, että esimerkiksi koulumaailmassa opetusharjoittelua ohjanneiden ohjaajien antamat mallit näkyvät opetuskäytänteissä useita vuosia opiskelujen päättymisen jälkeenkin (Väisänen & Atjonen, 2005, s. 14.).

Evangelisluterilaisen kirkon ohjeissa harjoittelunohjaajille korostetaan vuorovaikutussuhteen merkitystä. Vuorovaikutus mahdollistaa harjoittelussa tapahtuvan oppimisen. Seurakuntaharjoittelun nähdään kehittävän ja syventävän opiskelijan osaamista sekä tarjoavan mahdollisuuden tutustua seurakuntaan työpaikkana ja työyhteisönä. Tässä prosessissa harjoittelunohjaajan tehtävänä on rakentaa vuorovaikutussuhdetta ja oppimisympäristöä. Ohjaajan tehtävänä on myös antaa palautetta ja arvioida opiskelijan toimintaa, jotta opiskelija pystyy reflektoimaan omaa toimintaansa ja sen merkitystä. (Suomen evangelisluterilainen kirkko, i.a.-e.) Seurakuntaharjoittelun ohjaamisen erityispiirre on, että suositeltuun dialogiseen harjoittelunohjaussuhteeseen saattaa kuulua myös opiskelijan spiritualiteetin tukemista ja hengellisistä asioista keskustelua, vaikka ohjaussuhde ei olekaan sielunhoitosuhde (Kirkkohallitus, 2003, s. 8–21.). Harjoittelunohjaajalta ei vaadita erillistä koulutusta harjoittelunohjaukseen.

4 AMMATTI-IDENTITEETTI

4.1. Tutkimusten pyrkimys määritellä identiteettikäsitettä

Identiteettitutkimusta on tehty runsaasti ja Identiteetin määrittelyssä on monia erilaisia näkökulmia ja vivahde-eroja historiallisesta vaiheesta ja tieteenalasta riippuen (Ropo, 2015b, s.26). Identiteettitutkimuksen historia ulottuu yli sadan vuoden taakse. Keskeisiä kysymyksiä identiteettitutkimuksessa ovat olleet kuinka pysyvä ihmisen identiteetti on ja muodostuuko ihmisen identiteetti persoonallisen ytimen ympärille vai rakentuuko ihmisen identiteetti sosiaalisessa todellisuudessa. (Mouhu, 2021, s. 20–21; Ropo, 2015a, s. 19–21.)

Hall (1999 s. 21–27) tiivistää varhaisempien identiteettiteorioiden näkökulmat kolmeen erilaiseen käsitykseen: valistuksen subjekti, sosiologinen subjekti ja postmoderni subjekti. Valistuksen subjekti perustuu ajatukseen järkevästä ja tietoisesta yksilöstä. Minän keskus koostuu sisäisestä olemuksellisesta ytimestä eli identiteetistä, joka saa alkunsa syntymässä ja ikään kuin keriytyy auki pysyen kuitenkin suhteellisen samanlaisena koko ihmisen olemassaolon ajan. Sosiologinen subjektikäsitys heijastaa taas modernia maailmaa. Identiteetin rakentamisessa merkityksellistä ei niinkään ole ihmisen sisäinen jo syntymässä ollut ydin vaan ajatellaan, että ihmisen minuus muodostuu suhteessa toisiin ihmisiin. Identiteetti muodostuu vuorovaikutuksesta minän ja ympäröivän yhteisön kanssa. Ihmisellä on yhä sisäinen ydin tai olemus, ”tosi minä”, joka muotoutuu ja muokkautuu jatkuvassa dialogissa ympäröivän maailman kanssa. Tässä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihminen omaksuu sosiaaliset normit ja arvot.

Postmodernin ajan identiteetti on Hallin (1999, s. 21–27) näkökulmasta ”liikkuva juhla”. Yksilö ei koostu vain yhdestä vaan monista identiteeteistä, jotka saattavat olla jopa ristiriidassa keskenään. Minä muotoutuu ja muokkautuu koko ajan suhteessa siihen kulttuuriin, jossa ihminen kulloinkin liikkuu ja johon ihminen tulee liitettyksi. Yhteiskunnan rakenteellisten muutosten vuoksi identiteetin rakentaminen on aiempaa avoimempaa, yksilöllisempää ja moninaisempaa ja samalla haastavampaa.

Myös Ropo (2015a, s.19–21) tiivistää identiteettitutkimuksen kolmeen eri näkökulmaan. Varhaisemmat tutkijat, muun muassa Erikson ja Mead, kohdistavat tutkimuksensa identiteetin tai minuuden olemukseen ja kehitykseen yksilön elämänsä erityisesti matkalla lapsuudesta aikuisuuteen. Toinen näkökulma liittyy yksilön ominaisuuksiin ja toimintaan osana ihmisen identiteettiä. Tutkijoista muun muassa Côté & Levine ovat tarkastelleet identiteettiä ihmisen pääomana, joka auttaa yksilöä selviämään elämänsä haasteista ja kriiseistä. Identiteetti voidaan nähdä Burken ja Stetsin tavoin myös osana ihmisen toimijuutta siten, että ihmisen toimintaa ja vuorovaikutusta toisten kanssa määrittää eniten se millainen käsitys hänellä on itsestään.

Identiteettiä voi tarkastella Brubakerin ja Cooperin tavoin kolmen eri ulottuvuuden kautta. Ensimmäinen on itseymmärryksen ulottuvuus. Toinen on erityisyyden ulottuvuus, jossa pohditaan yksilön erityisyyttä suhteessa muihin. Kolmas ulottuvuus liittyy yksilön asemaan yhteisössä. (Ropo, 2015b, s. 26–27.) Identiteettiä voitaisiin tarkastella seuraavien kysymysten avulla: kuka minä olen, miten yksilönä eroan toisista ja millaiseen yhteisöön kuulun.

Joskus käytetään myös käsitteitä ryhmäidentiteetti tai kollektiivinen identiteetti. Niitä käytetään etsittäessä vastausta kysymykseen ”keitä me olemme”. Identiteetin kehityksessä on kyse siitä, miten ihminen pystyy tunnistamaan eroja ja yhtäläisyyksiä suhteessa toisiin ihmisiin. (Kokkonen & Kokkonen, 2008, s. 239.) Ihminen joutuu myös tarkastelemaan identiteettiään suhteessa toisten hänelle antamaan tai tarjottuun identiteettiin. Kysymyksen muodossa asian voisi esittää siten, että olenko sellainen kuin minulta odotetaan tai millainen minun odotetaan olevan. (Virkkala, 2020, s. 145.)

Eteläpelto (2010 s. 140) käyttää käsitettä realistinen identiteettiteoria irtautuen Hallin ajatuksesta täysin vapaasti valittavasta ”liikkuvasta juhlasta”. Identiteetti nähdään enemminkin prosessina, jota testataan koko ajan siinä todellisuudessa ja sosiaalisissa verkostoissa, joissa ihminen elää. Ihmisen sosiaalinen asema vaikuttaa identiteettiin. Ihminen joutuu tekemään valintoja ja samalla arvioimaan millä tavalla nämä valinnat vaikuttavat elämään. Ihanteellinen ajatus on, että

ihminen on aktiivinen ja itseohjautuvasti muokkaa, korjaa ja määrittelee itseään uudelleen suhteessa omaan sosiaaliseen ympäristöönsä. Ihminen elää suhteissa toisiin ihmisiin ja lähiyhteisössä eläminen vaatii toisten ihmisten tekojen, aikomusten ja tunteiden tulkintaa.

Identiteettiä voidaan ajatella rakennettavan myös kertomuksilla omasta elämän historiasta sekä toisaalta myös tulevaisuuden toivotusta ja tavoitellusta minästä. Näissä omasta itsestä kerrotuissa identiteettitarinoissa on aineksia kulttuurissa tai sosiaalisessa ympäristössä vallitsevista tarinoista, jotka ovat saaneet erityisen merkityksen ihmisen omassa elämässä. (Eteläpelto, 2010, s. 141.) Myös Virkkalan (2021, s. 145) mukaan ihminen rakentaa omaa identiteettiään suhteessa toisiin ihmisiin kertoessaan itsestään ja omasta elämästään muille. Tämä kertomus tuo ihmisen henkilökohtaisen identiteetin näkyville sellaisena kuin ihminen haluaa sen esittää. Identiteetin muodostumisen kannalta tärkeitä ovat toiset ihmiset, joita vasten omaa identiteettiä tulee tarkasteltua. Samalla kun yksilö rakentaa identiteettiään, johon vaikuttaa vallitseva kulttuurinen ja sosiaalinen todellisuus niin hän vaikuttaa itse yhteisön kulttuurin muotoutumiseen omalla toiminnallaan ja rakentamallaan identiteeteillä (Eteläpelto, 2010, s. 141.).

Identiteetin määrittely tyhjentävästi ja selkeästi on vaikeata. Ropo (2015, s.33) toteaaakin ettei yksiselitteistä kaikenkattavaa vastausta identiteetin määrittelylle oikeastaan ole. Tässä tutkimuksessa liityn mm. Eteläpellon (2010, s. 140) ja Virkkalan (2021, s.145) esittämiin näkökulmiin, jossa identiteettiä ei pidetä yksilön pysyvänä ominaisuutena, vaan identiteetti on prosessi, joka muotoutuu koko elämän ajan suhteessa muihin ihmisiin. Näkökulma on lähellä narratiivista identiteettiteoriaa, jossa ihminen sanoittaa itse omaa identiteettiään tilannesidonnaisten kertomusten kautta. Identiteetti perustuu yksilön omiin tulkintoihin niistä merkityksistä, joita ihminen liittää itseensä. Ihmisen identiteetti muodostuu vuorovaikutussuhteissa itsen, toisten ihmisten, yhteisöjen, kulttuurin ja maailman kanssa. (Ropo, 2015, s.33.)

4.2 Ammatti-identiteetti käsitteenä

Ammatti-identiteetti on kiinnostanut tutkijoita runsaasti. Sitä on tutkittu erilaisista viitekehyksistä käsin reilut kolme vuosikymmentä (Mouhu, 2021, s. 19). Ammatti-identiteetti on ihmisen elämänselän historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Käsite kuvaa ihmisen suhdetta työhön ja ammatillisuuteen. Ammatti-identiteettiin liittyvinä kysymyksinä voi olla esimerkiksi mihin kuulun ja samaistun omassa työssäni. Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä ja mihin haluan sitoutua? Identiteettiin kuuluvat työhön liittyvät arvot ja eettiset sitoumukset, tavoitteet, työhön liittyvät uskomukset ja näkemys siitä, millainen haluaa ammatissaan olla. (Eteläpelto, Hökkä ym., 2014, s.23; Mahlasaarto, 2010, s.20.)

Ammatilliset identiteetit voivat olla kiteytyviä pitkäaikaisesta oman elämän tavoitteiden ja arvojen pohdinnasta, omista uskomuksista ja maailmankuvasta, koulutuksesta sekä työkokemuksesta. Tästä näkökulmasta ammatti-identiteetit ovat hitaasti muuttuvia. (Eteläpelto, Hökkä ym., 2014, s.23.) Ammatti-identiteetti voidaan nähdä yksilön kokemukseen perustuvana ymmärryksenä omista ammatillisen kiinnostuksen kohteista, tavoitteista, arvoista ja tulevaisuuden näkymisistä (Vähäsankanen & Arvaja, 2022, s. 1).

Ammatti-identiteetin käsitteeseen liittyy monenlaisia lähikäsitteitä kuten ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Ammatillinen kasvu on omien asenteiden muuttamista ja laajenemista, ammatillisen itsetuntemuksen kehittymistä ja ammattitaidon kasvua. Ammatillinen kasvu antaa valmiuksia työssä tapahtuvalle asiantuntijuuden kasvulle. (Launonen, 2009, s.17.) Paaso näkee ammatillisen osaamisen olevan opiskeluissa, työssä ja ammatillisissa onnistumisissa kertynyttä osaamis-pääomaa (Sanoukian, 2021, s. 31.).

Yhden varhaisemman näkökannan mukaan tulisi erottaa ammatti-identiteetti ja ammatillinen identiteetti toisistaan. Ajatellaan, että ammatillinen identiteetti alkaa muodostua jo opintojen aikana, kun taas ammatti-identiteetti muodostuu työelämässä työuran aikana. (Stenström, 1993, s. 31-38.) Ammatti-identiteettiä voi ajatella myös ryhmäidentiteettinä. Tällöin kiinnitetään huomiota siihen, millä tavalla tietty ammattikunta määrittelee itsensä. Ammatin identiteetin muodostavat

ammattiryhmän edustajien ymmärrys omista pyrkimyksistä, päämääristä ja rooleista sekä siitä, mihin ammattiryhmä pyrkii. Ammatti-identiteettiä voidaan myös katsoa siitä näkökulmasta, että miten muut mieltävät tietyn ammatin. (Eteläpelto, 2010 s. 100-111.)

Yleisesti ottaen vaikuttaa siltä, että ammatti-identiteetti näyttäytyy muuttuvana, jatkuvana ja etenevänä prosessina. Siihen vaikuttavat ihmisen persoonallisuuden, elämänhistorian, aikaisempien kokemusten, uskomusten ja arvojen lisäksi myös sosiaalisen ympäristön tekijät kuten esimerkiksi ammatillinen konteksti, kollegat ja yksilön henkilökohtaiset tiedot, taidot ja asenteet. (Mouhu, 2021, s. 19.) Muiden identiteettien tavoin ammatti-identiteetin muodostuminen voidaan nähdä vuoropuheluna, jonka aikana yksilö käy identiteettineuvottelua suhteessa ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen (Eteläpelto ja Vähäsantanen, 2010, s. 62-64.).

Perinteiset ammattikuvat ovat laajentuneet ja muuttuneet aiempaa joustavammiksi. Työelämän ja työnkuvien muutosten vuoksi ammatti-identiteetin käsitettä on alettu pitää riittämättömänä ja hiukan vanhanaikaisena. On siirrytty tarkastelemaan ihmisen identiteettejä enemmän osaamisen kuin ammatin näkökulmasta. Käyttöön on tullut käsite osaamisidentiteetti. (Raudasoja, Heino & Rinne, 2019.) Osaamisidentiteetti on Paason (Koppelo, 2021.) mukaan ammatti-identiteettiä joustavampi. Ihmisellä voi myös olla enemmän kuin yksi ammatti-identiteetti ja nämä kaikki ammatti-identiteetit ovat osa osaamisidentiteettiä.

Osaamisidentiteettiin sisältyy yksilön kyky sekä tiedostaa oma osaamisen kokonaisuus ja nähdä mahdollisuuksia oman osaamisensa soveltamiseen. Osaamisidentiteetti on tutkintoja ja ammatti-identiteettejä laajempi käsite ja siihen sisältyy koko elämän aikana esimerkiksi koulutuksessa, työssä, työtehtävissä ja vapaaajalla hankittu osaaminen. Osaamisidentiteettiä määritellään vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja sitä rakennetaan erilaisissa ryhmissä ja yhteisöissä toimimalla, oppimalla ja osaamista refleктоimalla. Erityisesti erilaisten metataitojen ja laaja-alaisten vahvuuksien tunnistaminen voi olla yksilölle vaikeaa. Ajatellaan kuitenkin, että osaamisen tunnistaminen on osa ihmisen identiteetin muodostumista ja tärkeää kokonaisyhyvinvoinnin kannalta. Osaamisidentiteetin

rakentamiseen liittyviä kysymyksiä voivat olla esimerkiksi mitä osaan nyt tai mikä minua voi kiinnostaa tulevaisuudessa. Mitä haluan saavuttaa tai mitä kohti haluan pyrkiä? Miten haluaisin itseäni kehittää? (Ketamo, Ollila, Paaso, 2022, s. 11-13.)

Paason (Koppelo, 2021) näkökulmasta ammatti-identiteetin käsite kiinnittyy osaamisidentiteetin käsitettä selvemmin tiettyyn ammattiin tai työpaikkaan. Oma tutkimukseni keskittyy yhden tietyn ammatin edustajien haastatteluun ja heidän näkemyksiinsä ammattinsa sisältöihin liittyen. Tämän vuoksi koen tarpeelliseksi käyttää käsitettä ammatti-identiteetti, vaikka sitä pidettäisiinkin jo aikansa eläneenä. Käytän käsitettä ammatti-identiteetti väljästi. Siihen sisältyvät sekä ammatillinen kasvu, ammatillinen osaaminen että ammatillisuus.

4.3 Harjoittelun merkitys seurakunnan nuorisotyönohjaajaopiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisessa

Kirkon aloille opiskelevien ja valmistuneiden ammatti-identiteetin muodostumista on tutkittu useissa tutkimuksissa. Keskityin itse varsin tarkkarajaisesti omaan tutkimukseeni syventymään kirkon alan tutkimuksista juuri sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaaja- ja yhteisöpedagogi-kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatti-identiteettiä sivuaviin tutkimuksiin, joita ovat mm. Launosen (2009) ja Valtosen (2009) tutkimukset. Tuoreempaa tutkimusta edustavat Poropudas (2021) ja Virkkala (2020). Launosen (2009) tutkimus käsitteli kirkon nuorisotyönohjaajaksi ja diakoniksi opiskelevia. Valtonen (2009) keskittyi kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoihin. Poropudas (2021) tutki Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelevia opiskelijoita (diakoni-, nuorisotyönohjaaja- ja varhaiskasvatuksen ohjaaja -opiskelijoita) ja Virkkalan (2020) tutkimuksessa keskityttiin Centriassa opiskeleviin yhteisöpedagogiopiskelijoihin.

Seurakunnassa tapahtuvilla harjoittelulla on merkitystä opiskelijoiden kirkon ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Opiskelijoiden ammatti-identiteettiä tukee se, että opiskelijat pääsevät käytännössä testaamaan oppimiaan asioita ja toisaalta oppivat lisää käytännön työtehtävissä. Positiivisella palautteella on merkitystä opiskelijoille. Lisäksi opiskelijoille on merkityksellistä, että

harjoitteluyhteisön työntekijät kohtelevat heitä vertaisinaan. (Launonen, 2009, s. 104.) Seurakuntaharjoittelu aktivoi sosiaalistumisen ja ammattiryhmän kulttuurin omaksumisen prosessit. Harjoittelussa on myös mahdollisuus tuoda julki omaa ammatti-identiteettiään, jolloin opiskelija pääsee jakamaan omaa osaamistaan. Esimerkiksi rippikoulussa opettaminen on tärkeä kokemus nuorisotyönohjaaja-opiskelijalle. Tällöin hän pääsee itse jakamaan tietoa ja edustamaan nuorille kirkon nuorisotyön ammattilaista. (Valtonen, 2009, s. 239)

Virkkalan (2020, s.127-137) rakentamia yhteisöpedagogi-identiteetin kehitysprosessia kuvaavia tyyppitarinoita tarkastellessa huomasin, että monet opiskelijat mainitsevat seurakuntaharjoittelun yhtenä mahdollisena reflektoinnin ja identiteettineuvottelun toteutumisympäristönä. Opiskelija rakentaa vähitellen identiteettiään sosiaalisena prosessina suhteissa toisiin ihmisiin reflektoinnin avulla (Virkkala, 2020, s. 137).

Nuorisotyönohjaajaopiskelijat pitävät hyvänä seurakuntaharjoitteluna harjoittelua, jossa työtehtävät koetaan mielekkäinä ja harjoittelunohjaus on toimivaa. Toimivaan harjoitteluun kuuluu olennaisesti keskustelu oman alan ammattilaisten kanssa. Seurakuntaharjoitteluun latautuu opiskelijalla paljon odotuksia ja tunteita. Monelle opiskelijalle seurakuntaharjoittelusta tulee koko ammatillisten suuntautumisen ratkaiseva tekijä. Työyhteisön ilmapiiri ja harjoittelunohjaus ovat opiskelijoille merkityksellistä. Huono harjoittelukokemus seurakunnassa ja taas vastavasti hyvä harjoittelukokemus jossain sosiaalialan harjoittelussa saattavat tarkoittaa koko ammatillisen orientaation uudelleen suuntausta. (Valtonen 2009; s. 237-239.)

Seurakunnassa tapahtuvat harjoittelut eivät ole ainoa merkityksellinen tekijä opiskelijan kirkon työntekijän ammatti-identiteetin rakentumisessa. Kirkon alan opiskelijoiden uskonnollisuuteen vaikuttavat elämänhistoriassa lapsuuden koti ja kasvuympäristö (Launonen, 2009, s. 135; Poropudas, 2021, s. 174; Valtonen, 2009, s.221-222.). Erilaisilla uskonnollisilla yhteisöillä, opiskelulla, kriiseillä sekä yliluonnollisilla kokemuksilla on myös vaikutusta uskonnollisuuteen (Poropudas, 2021, s. 174). Lapsuuden kotiseurakuntaan säilynyt yhteys tukee opiskeluaikaista spiritualiteetin yhteisöllistä ulottuvuutta ja tämä taas vaikuttaa kirkollisen

suuntautumisen säilymiseen opiskelijan ottaessa haltuun toisaalta sekä sosionomin että kirkon nuorisotyönohjaajan ammattia (2009, s. 221-222). Myös kesätyöt ja muut seurakunnassa tehtävät tilapäistyöt koetaan ammatillisen kasvun kannalta merkittävänä (Valtonen, 2009, s. 127-128). Seurakuntaharjoittelu on kuitenkin merkittävä, koska se oli monelle opiskelijalle se kulminaatiopiste, joka saa opiskelijan näkemään itsensä mahdollisesti tulevaisuudessa kirkon työntekijänä (Launonen 2009, s.134).

5 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS SEKÄ TAVOITTEET

5.1 Nuorisotyönohjaajan koulutus Diakonia-ammattikorkeakoulussa

Yhteistyökumppaninani toimii Diakonia-ammattikorkeakoulu eli Diak, jonka toteuttamaan pitkittäistutkimushankkeeseen opiskelijoiden ammatti-identiteetin rakentumisesta oma opinnäytetyöni liittyy. Diakilla ja minulla on itseasiassa olemassa jo aikaisempikin yhteys. Diak aloitti toimintansa vuonna 1996 (Malkavaara & Gothóni, 2016, s. 27). Tuona samana syksynä aloitin sosionomi- kirkon nuorisotyönohjaajaopinnot Diakin Järvenpään yksikössä.

Nykyisin Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuu ammattilaisia sosiaali- ja terveysalalle, kirkon työhön ja tulkkaustehtäviin. Vuonna 2021 Diakista valmistui yhteensä 737 tutkintoa ja se oli kyseisen vuoden ensimmäisessä yhteishaussa Suomen toiseksi suosituin ammattikorkeakoulu. Tutkintoihin johtavan koulutuksen lisäksi Diakissa on myös erilaista ammatillista täydennyskoulutusta, avoimen ammattikorkeakoulunopintojen suoritusmahdollisuuksia sekä erilaisia tutkimus-, ja kehittämishankkeita. (Diak, i.a.-g.) Diakilla on koulutus- ja työelämäpalveluita eri puolella Suomea. Vielä toistaiseksi kampukset löytyvät Helsingistä, Porista, Turusta, Pieksämäeltä ja Oulusta. (Diak, i.a. -f.) Ensi vuoden (2023) alusta Turun kampus tosin lakkaa ja siellä ollut koulutus siirtyy Helsingin kampukselle. Myös Pieksämäen kampuksen toiminta muuttuu (Diak, i.a.-g).

Diak on sekä monikulttuurinen että moniuskontoinen oppilaitos, jossa on tilaa erilaisille maailmankatsomuksille ja uskonnottomuudelle. Mihinkään kirkkokuntaan kuuluminen ei ole edellytys opiskelijoille tai työntekijöille. Diakilla on kuitenkin yhteys kirkolliseen kontekstiin. Se on yksityinen ammattikorkeakoulu, jonka osakkeenomistajia ovat erilaiset kirkolliset yhteisöt. Neljä suurinta omistajaa ovat Kirkkopalvelut ry, Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö, Länsi-Suomen Diakonialaitoksen säätiö ja Kirkon keskusrahasto. Noin 90% Suomen evankelisluterilaisen kirkon diakoneista tai nuorisotyönohjaajista valmistuu Diakista. Neljäsosa kaikista Diakin opiskelijoista suorittaa kirkollisen tutkinnon. (Diak, i.a.-g.)

Diakista valmistuvat kirkon nuorisotyönohjaajat ovat sosionomi (amk) – kirkon nuorisotyönohjaajia. Kuten aiemmin mainittiin (luku 2.2) heidän koulutuksensa kesto on 210 opintopistettä, joista 90 opintopistettä on kirkollisia opintoja. Kirkon alan opinnot koostuvat muun muassa Raamattuun, kristinuskoon ja kirkon hengelliseen elämään liittyvistä teologian opinnoista sekä kirkon kasvatuksen ja nuorisotyön alan opinnoista. Osa näistä opinnoista on integroitu sosionomiopintoihin ja osa opinnoista toteutetaan eriytettyinä. (Diak, i.a. -a) Diakissa on myös mahdollista päivittää oma soveltuva ammattikorkeakoulututkinto vastaamaan Suomen ev.lut. kirkon työntekijöilleen asettamia pätevyysvaatimuksia suorittamalla 90 opintopisteen kirkolliset opinnot avoimessa ammattikorkeakoulussa (Diak. i.a.-h.).

Sosionomi (amk)- kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoilla on Diakissa kaiken kaikkiaan 15 opintopisteen edestä kirkon alan harjoittelua, joka on jaettu kahteen eri harjoittelukokonaisuuteen. Diakonia-ammattikorkeakoulun 10 opintopisteen harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija osaa käyttää ja soveltaa kirkon kasvatukseen ja nuorisotyöhön liittyviä teoreettisia, toiminnallisia ja vuorovaikutuksellisia taitoja seurakuntatyön arjessa. Tavoitteena on myös, että opiskelija osaa toimia monipuolisesti kirkon nuorisotyön eri osa-alueilla ja osaa myös kehittää kirkon kasvatuksen toimintatapoja sekä pystyy arvioimaan oman asiantuntijuuden kehittymistä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa on vielä erikseen viiden opintopisteen leiri- ja retkitoiminnan harjoittelu, jonka erityisenä tavoitteena muun muassa

on, että opiskelija osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida leiri- tai retkitoimintaa yhdessä muiden seurakunnan työntekijöiden kanssa. (Diak i.a. -a.)

Harjoittelussa opiskelijalla tulisi aina olla työelämätahon puolesta harjoittelunohjaaja. Diakissa odotetaan, että harjoittelunohjaaja on oman alansa ammattilainen, jolla on valmius tukea harjoittelun aikana opiskelijan ammatillista kasvua. Harjoittelunohjaajan odotetaan myös ohjaavan opiskelijaa teoreettisen tiedon soveltamista käytäntöön. (Diak, i.a.-i) Harjoittelunohjaajilla ei ole erikseen pakollista koulutusta, mutta Diakonia-ammattikorkeakoulu järjestää harjoittelunohjaajien tueksi vapaaehtoista valmennusta (1op). Tässä verkko-opetuksena tapahtuvassa valmennuksessa tavoitteena on, että osallistuja oppii tuntemaan korkeakoulun harjoittelukäytänteet, ymmärtää palautteen antamisen ja vastaanottamisen merkityksen harjoittelunohjauksessa. Tavoitteena on myös, että osallistuja pystyy reflektoimaan omia valmiuksiaan toimia harjoittelunohjaajana ja oppii ohjaamaan harjoittelua erilaisia menetelmiä käyttäen. (Diak, i.a.-b)

5.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Jo aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on havaittu selkeä yhteys ammatti-identiteetin kehittymisen ja harjoittelun välillä. Tämä näyttäisi olevan alasta riippumatonta. Aiemmissa kirkon alaan liittyvässä tutkimuksessa on näkökulmana ollut erityisesti opiskelijoiden näkökulma. Omassa opinnäytetyössäni tarkastelen harjoittelunohjaajien näkökulmia liittyen harjoittelunohjaamiseen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia seurakuntaharjoittelua ohjaavien nuorisotyönohjaajien näkemyksiä harjoittelunohjaamisesta ja sen merkityksestä opiskelijoiden kirkon alan ammatti-identiteetin kehityksessä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Millaisista sisällöllisistä asioista harjoittelunohjaajien näkemyksen mukaan syntyy hyvä harjoittelukokemus?

Miten harjoittelunohjaajat ymmärtävät ammatti-identiteetin käsitteen ja miten he pyrkivät tukemaan opiskelijoita ammatti-identiteetin vahvistumisessa?

Miten seurakuntaharjoittelua ohjaavat harjoittelunohjaajat ymmärtävät oman tehtävänsä ja miten he kehittävät itseään?

Tavoitteena on, että harjoittelunohjaajan näkökulmien selvittäminen lisää tietoa harjoitteluprosessista osana opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä. Tätä lisääntynyttä ymmärrystä voidaan käyttää työelämässä harjoittelunohjaamiseen liittyvien asioiden pohdinnassa. Tutkimukseni voi kiinnostaa oppilaitoksia, joiden tehtävänä on järjestää ammattikorkeakouluopintoja ja niiden yhteyteen kuuluvia harjoitteluja.

6 AINEISTON KERÄÄMINEN, KOONTI JA ANALYSOINTI

6.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

Tutkimuksessani olin kiinnostunut nimenomaan harjoittelunohjaajana toimineiden nuorisotyönohjaajien omista kokemuksista ja ajatuksista liittyen ohjaamiseen, joten valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen. Laadullinen tutkimus, eli kvalitatiivinen tutkimus, käsittelee ihmisenä olemista, elämistä sekä ihmisen kokemusta. Tutkimuksessa pyritään tutkimaan niitä merkityksiä, joita ihmiset itse antavat kokemuksilleen. (Juuti & Puusa, 2020, johdanto.) Laadullisella tutkimuksella on yhteys fenomenologiseen tapaan jäsentää maailmaa, johon liittyy ajatus siitä, että ihmiset rakentuvat suhteessa maailmaan, jossa he elävät. Samalla ihmiset myös itse rakentavat tätä todellisuutta. Se, millainen on ihmisen tapa rakentaa käsitystä maailmasta ja miten sitä tulkitaan, riippuu kunkin ihmisen elämänhistoriasta, aiemmista kokemuksista, käsityksistä ja arvoista. (Laine, 2018, luku:kokemusmaailma ja ymmärtäminen.)

Jotta pääsin mahdollisimman hyvin käsiksi harjoittelunohjaajien kokemusmaailmaan valitsin tutkimukseni aineiston keruumenetelmäksi haastattelun. Se on yksi eniten käytetyistä laadullisen tutkimuksen menetelmistä ja luonteeltaan varsin vuorovaikutuksellinen aineiston tuottamismenetelmä. Juuri vuorovaikutuksessa toisten kanssa syntyvät ihmisen merkitykset oman elämän ilmiöille ja asioille (Juuti & Puusa, 2020, johdanto). Haastattelua voisi määritellä kuvaamalla sitä vuorovaikutukselliseksi keskustelutilanteeksi, jolla on etukäteen tutkijan asettama tavoite. Onnistuneessa haastattelussa tutkija pääsee hyvin kiinni tutkittavan ajatuksiin, mieltymyksiin, kokemuksiin, odotuksiin ja toiveisiin. (Puusa, 2020, Luku 6.)

Tutkimusaineiston keräämisen kannalta ei ole olennaista löytää selkeää nimitystä haastattelutyylille (Hyvärinen ym., -i.a.). Määrittelin kuitenkin itse haastattelumenetelmäksi teemahaastattelutyylisen haastattelun. Teemahaastattelulle tyypillisesti (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 54–57.) perehdyin ensin tutkimusaihetta koskevaan kirjallisuuteen, jonka jälkeen valitsin tutkimuksen kannalta keskeiset teemat. Muotoilin kiinnostukseni kohteena olevista aiheista teemat ja niihin liittyvät alateemat (LIITE 1, teemahaastattelun teemat). Tästä muodostui teemahaastatteluni temaattinen runko.

Käytännön haastattelutilannetta varten loin itselleni selkärangaksi haastattelukysymykset (LIITE 2, haastattelukysymykset), mutta en kysynyt kysymyksiä samassa järjestyksessä tai ihan samassa muodossa jokaiselta haastateltavalta. Tämä ei olekaan välttämätöntä teemahaastattelussa. Tärkeätä on kuunnella haastateltavaa ja esittää myös tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, jotta vastajalla on mahdollisimman suuri vastaamisen vapaus ja tila omalle puheelle (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 102–103). Puusan (2020, Luku 6, haastattelun metodisista ominaisuuksista.) ohjeiden mukaisesti keskityin kuuntelemaan haastateltavaa, muokkasin ja pilkoin kysymyksiä tarpeen vaatiessa mielekkäiksi keskustelukysymyksiksi. Etukäteen mietittyjen kysymysten tarkoitus oli varmistaa, että saan tutkimukseni tarkoituksen ja tutkimusongelman kannalta merkityksellistä tietoa. Esimerkki haastattelutilanteesta, jossa jälkimmäinen kysymys ei ollut valmiiksi mietittyjen kysymysten joukossa, mutta oli olennainen kokonaiskuvan selvittämisen kannalta:

Millainen on sun mielestä hyvä harjoittelu, mitä siihen kuuluu?

Hyvään harjoitteluun kuuluu monipuolista osallistumista ja erilaisten asioiden tai ilmiöiden pohtimista ja sitten sopivassa määrin itse toteutettua työtä.

Mitä sä tarkoitat tuolla monipuolista osallistumista, niin mihin kaikkkeen?

Siis joihinkin... jossain määrin ihan kokouksiin ja suunnitteluun ja sellaiseenkin, missä harjoittelija ei varsinaisesti voi tehdä mitään järkevää. Joskus olen harjoittelijan kanssa tehnyt matkalaskua, mikä ei nyt hänelle kuulu, mutta mitä kaikkea se työ pitää sisällään....niin että näkee monipuolisesti ja pääsee monipuolisesti osallistumaan kaikkeen mahdolliseen.

(”Silja”)

6.2 Haastateltavien valinta ja haastattelujen käytännön toteutus

Tutkijoilla on oma kokemusmaailmansa ja teoreettista viitekehystä liittyen tutkittavaan aiheeseen. Tämä olemassa oleva esiymmärrys vaikuttaa siihen, miten tutkija pyrkii tulkitsemaan toisen puhetta ja kokemuksia tutkijan omista lähtökohdista käsin. (Laine, 2018. luku kokemusmaailma ja ymmärtäminen.) Tässä oli selvästi oman tutkimukseni yksi tiedostettava riski ja toisaalta myös mahdollisuus. Minulla on kokemusperäistä tietoa asiasta, koska olen itse toiminut harjoittelunohjaajana ja ammatiltani nuorisotyönohjaaja. Se saattoi vaikuttaa siihen, että tulkitsin haastateltavien vastauksia omista lähtökohdistani käsin.

Toisaalta ajatellaan, että laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää tavoittaa tutkittavan näkökulma, joka on muodostunut tutkittavalle tämän oman kokemuksen kautta. Ymmärtääkseen tätä kokemusta tutkijan täytyy päästä riittävän lähelle tutkittavaa ja saada hyvä käsitys tutkittavien tarkoituksista, ideoista, käytännöistä, elämän arjesta ja myös rajoista. (Juuti & Puusa, 2020, johdanto.) Tällöin taustani tuo minua lähemmäs tutkittavia. Tiedän, millaista nuorisotyönohjaajan arki on.

Läheinen suhteeni tutkimusaiheeseen aiheutti joitakin rajoituksia. Työskentelen itse Tampereen hiippakunnan alueella ja minulla on useampia läheisiä työtovereita Tampereen hiippakunnan eri seurakunnissa, joten rajasin Tampereen hiippakunnan nuorisotyönohjaajat pois tutkimuksesta. Tämä lisäsi mielestäni sopivasti etäisyyttä tutkittaviin. Haastattelin yhdeksää Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueella seurakunnan nuorisotyönohjaajan virassa toimivaa henkilöä, jotka ovat toimineet harjoittelunohjaajana vähintään kerran viimeisen viiden vuoden aikana. Halusin toteuttaa haastattelut mahdollisuuksien mukaan kasvokkain, joten Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueelle minun oli kohtuullisen helppo liikkua. Lisäksi oletin, että Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikön läheisyydestä johtuen Helsingin ja Espoon hiippakuntien seurakunnissa olisi harjoittelijoita säännöllisesti ja harjoittelunohjauskokemuksen omaavia nuorisotyönohjaajia olisi useita suhteellisen lyhyiden välimatkojen päässä toisistaan.

Suora henkilökohtainen yhteydenotto on useimmiten tehokkain tapa löytää haastateltavia (Eskola ym. 2018, Luku: ketä haastatella). Tämä oli myös minun yritykseni. Lähestyin ensin muutamia lähiesimiehenä toimineita nuorisotyönohjaajia sähköpostilla ja pyysin heitä suosittelemaan sellaisia alaisiaan, jotka ovat toimineet harjoittelunohjaajana. Tämä poiki muutamia nimiä, mutta toisaalta sähköposteihini ei juurikaan vastattu. Haastateltavien löytämiseksi siirryinkin varsin pian käyttämään ns. lumipallomenetelmää, jossa haastateltava tai jostain syystä haastattelusta kieltäytyvä, voi itse ehdottaa uutta haastateltavaa (Eskola ym. 2018, Luku ketä haastatella.). Tämä osoittautuikin hyväksi tavaksi tavoittaa eri seurakuntien nuorisotyönohjaajia ja sain suurimman osan haastateltavistani tällä tavalla.

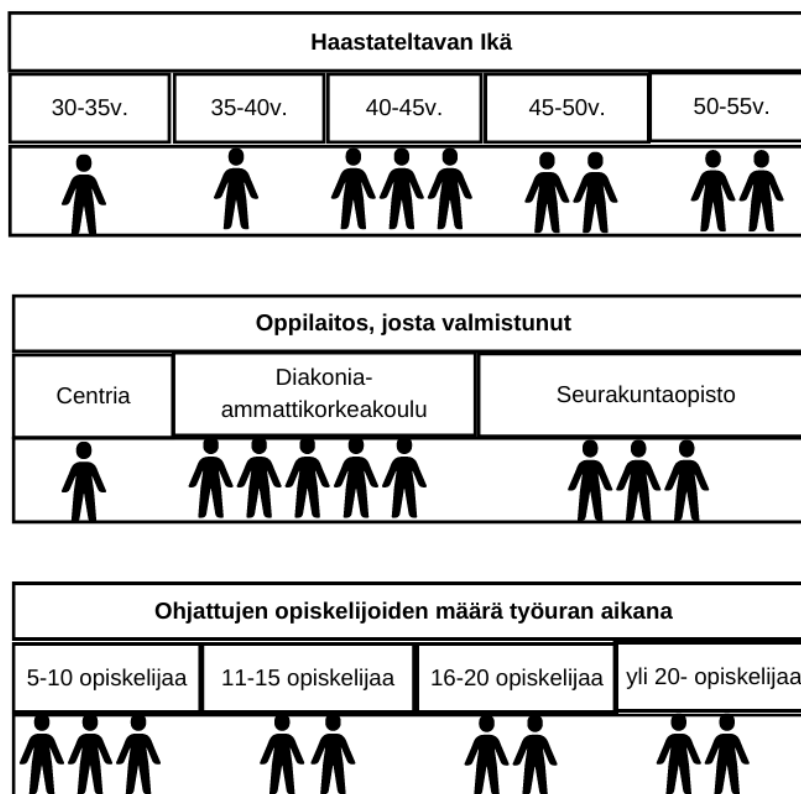
Haastateltavien määrästä ei ole olemassa mitään sääntöä tai suositusta vaan siihen vaikuttavat monet tekijät mm. tutkimuksen laajuus ja tutkimusaihe (Eskola ym. 2018, Luku ketä haastatella.) Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että se tuottaa enemmänkin syvällistä tietoa yksittäistapauksista tai pienestä joukosta, jota ei voida yleistää suurta joukkoa koskevaksi, vaikka sillä voidaan lisätä ymmärrystä tutkimuksen aiheesta (Juuti & Puusa, 2020, johdanto). Minun tavoitteenani oli 10 haastateltavaa ja löysinkin haastateltavat, mutta viime metreillä

viimeisimmälle haastateltavalleni tuli henkilökohtainen este, joten päädyin haastattelemaan yhdeksää nuorisotyönohjaajaa. Haastattelut toteutettiin haastateltavalle mahdollisimman vaivattomasti ja haastattelupaikat sovittiin heidän toiveidensa mukaan. Suurinta osaa haastattelin heidän työpaikallaan ja pari haastattelua tein myös haastateltavien kotona.

Tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta lisää onnistunut tiedonantajien valinta (Aaltio & Puusa, 2020, luku luotettavuustarkastelu tutkimusprosessin eri vaiheissa). Jouduin pohtimaan, kuinka esittelen riittävän vakuuttavasti ja mielekkäästi tiedonantajieni taustoja samalla kuitenkin pitäen huolta tutkittavien tietoturvasta hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta -a, 2021). Kirkon nuorisotyönohjaajayhteisö on suhteellisen pieni ja tiivis. Tämän vuoksi pelkäsin, että mikäli olisin yhdistellyt asioita liikaa, olisi mahdollista, että haastateltavasta tulee nuorisotyöntekijäyhteisössä tunnistettava.

Päädyin tekemään oheisen kuvan (Kuva 1. Tietoja haastatelluista, s.28) mukaisen esittelyn, joka avaa riittävästi tiedonantajieni taustoja ja kertoo sen, että jokaisella heistä oli riittävästi tietoa harjoittelunohjaamisesta, joten he ovat tiedonantajina luotettavia. Kuvassa jokainen henkilöahmo on yksi haastattelemani henkilö

Tietoja haastatelluista



Kuva 1. Tietoja haastatelluista

Tutkimukseni kohteena olevista harjoittelunohjaajista osa on ohjannut sekä Diakin että Centrian opiskelijoita ja osalla on kokemusta vain Diakin opiskelijoista. Pisimpään työssä olleet nuorisotyönohjaajat ovat ohjanneet kirkon alan opiskelijoita jo ennen ammattikorkeakoululaitoksen syntymistä.

Jokaisella tutkittavalla on oikeus tietää, millaiseen tutkimukseen hän osallistuu ja mikä on tutkimuksen tarkoitus. Tutkittavalla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ja perua osallistumisensa tutkimukseen. Minun velvollisuuteni on myös kertoa tutkittavalle, miten hänestä tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja hallitaan, käytetään ja säilytetään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta b, 2021.) Tätä varten lähetin haastateltavalle sähköpostitse viestin (Liite 3), jossa kerroin edellä mainitut asiat ja laitoin haastateltavalle myös tiedoksi sähköpostiosoitteen, johon hän halutessaan voi ilmaista halunsa perua osallistumisensa tutkimukseen.

Osa tutkijoista on sitä mieltä, että ennakkoon tutkittavalle annettavat kysymykset voivat mahdollisesti rajata ja suunnata tutkittavien ajatuksia johonkin tiettyyn suuntaan jo valmiiksi (Puusa, 2020, teemahaastattelu). Kolmesta harjoitushaastattelusta saatu palaute ohjasi minua kuitenkin toimimaan toisin ja lähetin etukäteen haastateltavilleni teemahaastattelun rungon (LIITE 1, teemahaastattelun teemat). Ratkaisuni sai myös positiivista palautetta haastateltavilta. He kokivat, että ennakkoon annetut teemat autoivat heitä valmistautumaan aiheeseen.

6.3 Kootun aineiston käsittely

Tallensin haastattelut äänitiedostoina, joita kertyi yhteensä 6,5 tuntia. Ensimmäinen aineiston käsittelyvaihe oli haastattelujen purkaminen kirjoitettuun muotoon, eli litterointi. Litterointi myös osa analyysiprosessia, sillä litteroidessa on mahdollisuus tutustua aineistoon ensimmäistä kertaa tarkemmin. Tutkimuskysymykset ja analyysimenetelmä vaikuttavat siihen, kuinka tarkkaan haastattelu tulee litteroida. (Kallio i.a.) Olin itse kiinnostunut erityisesti puheen sisällöstä, eli haastateltavien näkökulmista, mielipiteistä ja ymmärryksestä liittyen harjoittelunohjaamiseen. Tässä tilanteessa riitti se, että asia tuli ymmärretyksi, eikä puheen sisältämillä tauoilla, takeltelulla tms. ollut merkitystä. Tutkimuksen laatua parantaa myös se, että huomioidaan haastattelun olevan aina sosiaalinen tilanne ja haastattelijankin kysymykset litteroidaan. Tällä tavalla tulee esiin se konteksti, josta vastaus nousee. (Kallio i.a.)

Kallion (i.a) ohjeiden mukaisesti paneuduin puhutun puheen tekstiksi saattamiseen, mutta täysin aiheen viereen menevän keskustelun jätin litteroimatta, esimerkiksi sivupolun Helsingin joukkoliikenteestä. Lisäksi poistin jo litterointivaiheessa ylimääräiset ”niinku”-sanat, joiden poisto teki tekstistä myös luettavampaa ja selkeämpää. Tällä tavalla litteroitua materiaalia kertyi 62 sivua.

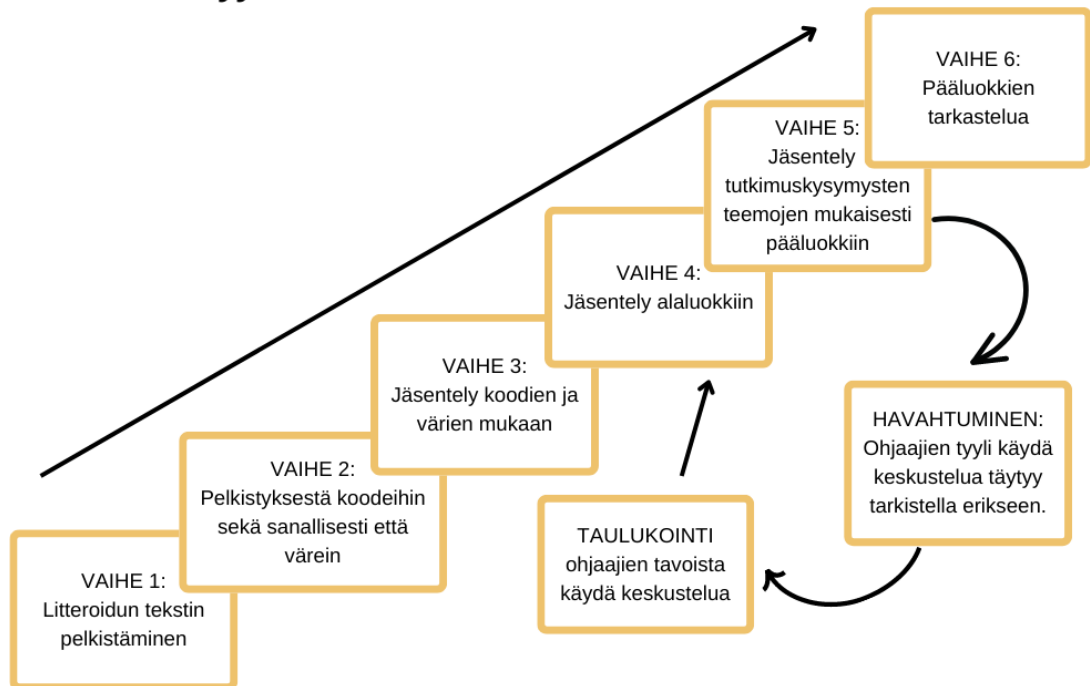
Tutkimuseettiset seikat vaikuttivat myös aineiston käsittelyyn. Etiikan kannalta on olennaista, että jokaisessa tutkimuksessa kunnioitetaan tutkittavan ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita ihmisoikeuksia. Tärkeää on, että tutkimukseen osallistumisesta ei koidu mitään riskejä tai haittaa heidän yksityis-

tai työelämässään. Tämä eettisesti tärkeä periaate koskee myös tutkimusten ns. kolmansia osapuolia.(Vuori,-i.a.) Omassa tutkimuksessani tuli haastattelussa muutama otteeseen esille myös haastateltavien työnantajia, kollegoilta ja opiskelijoita mahdollisesti tunnistettavasti. Tästä syystä päädyin karkeistamaan litteoitua tekstiä paikoin. Lisäksi aineistossa ei missään vaiheessa lue haasteltavien nimiä vaan aineistot on eroteltu toisista numeroilla. Tässä tutkimusraportissa olen pseudonymisoinut henkilöt nimeämällä heidät uudelleen.

6.4 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on jäsentää, järjestää ja tiivistää aineiston olennainen sisältö (Kajaanin ammattikorkeakoulu i.a.). Aineiston analyysi on aina tutkijan tekemää tulkintaa aineistosta. Valitsin analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin. Se on sekä yksittäinen menetelmä että toisaalta myös teoreettinen näkökulma. Itse asiassa useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat jollain tavalla sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia. Laadullisessa sisällönanalyysissä keskitytään aineiston sisältöön eikä niinkään ilmaisuun. (Tuomi & Sarajarvi, 2018, Luku 4.) Koska oman tutkimukseni ytimessä on harjoittelunohjaajien itsensä tuottaman puheen sisällön analysointiin keskittymistä päädyin laadulliseen sisällönanalyysiin. Kuvassa kaksi (Kuva 2, sisällönanalyysin eteneminen, s. 31) esitän visuaalisesti ja pelkistetysti analyysini etenemisen.

Sisällönanalyysin eteneminen



Kuva 2. sisällönanalyysin eteneminen

Aloitin varsinaisen analyysin vaiheella 1 eli pelkistämällä teksteistä vastausten ydinlauseet Eskolan ja Suorannan (1998, laadullisen aineiston käsityötaito) mallin mukaisesti. Avuksi käytin myös Elon (2020) aiheesta tekemää videota. Näitä ydinlauseita jäsentäsin vaiheessa 2 koodaamalla, eli luokittelemalla aineistoa. Pyrkimyksenä oli aineistovetoinen koodaus.

Koodaamisen yhtenä tarkoituksena on saada aineisto hallittavaan muotoon ja toisaalta koodaamisella tutkija myös monimutkaistaa aineistoa ja voi saada esiin yllättäviä näkökulmia. Aineistovetoisessa koodaamisessa suljetaan mielestä aiemmat käsitteellistykset ja etsitään aineistosta koodausluokat (Juhila, i.a.-a.) Koodatessani ja muodostaessani erilaisia luokkia ja alaluokkia pyrin pitämään mielessäni tutkimuskysymykset ja tutkimusongelman. Käytin aineistosta nousevia koodeja nimetessäni luokkia. Esimerkkinä taulukko (taulukko 1. Litteroitu teksti koodattuna s. 32) pelkistämisestä ja koodaamisesta "Mintun" haastattelusta.

Taulukko 1. Litteroitu teksti koodattuna

Litteroitu teksti	Pelkistetty teksti värikoodeilla	Koodattu sisältö
<p><i>No niin millainen on sinun mielestäsi hyvä harjoittelu?</i></p> <p>no mun mielestä hyvä harjoittelu on monipuolinen sillä tavalla monipuolinen, että näkee monta eri kasvatuksen puolta tai ainakin nuorisotyössä monta eri tapaa tehdä nuorisotyötä kun meillä on iso tiimi niin meillä on paljon asiantuntemusta niin, että hän pystyisi näkemään eri puolilta sitä mitä meillä tehdään ja toisaalta monipuolinen myös sillä tavalla, että näkyisi. että nuorisotyö on muutenkin kuin kohtaavaa työtä, että näkyisi se taas toisaalta se taustatyö ja mahdollisuuksien mukaan myös yhteistyökumppaneita ja tämmöistä puolta ja ehkä mä ajattelen, että ne opiskelijan... ,että hyvään harjoitteluun kuuluu myös se, että sillä opiskelijalla on niin kun valta vaikuttaa siihen sen lisäksi, että tässä on tämä monipuolisuuden näkökulma, mutta että se opiskelijan se, mitä se opiskelija kokee tärkeäksi niin, että hän saisi sitä myös niin kuin niitä kokemuksia mitkä on hänen oppimisen kannalta tärkeitä.</p>	<p>9 Monipuolinen</p> <p>9 Monta tapaa tehdä nuorisotyötä</p> <p>9 Monta eri kasvatuksen puolta</p> <p>9 Nuorisotyö on muutakin kuin kohtaavaa työtä. Että näkyisi se taustatyö, yhteistyökumppanit.</p> <p>9 Opiskelijalla on valta vaikuttaa, se minkä opiskelija kokee tärkeäksi ja hän saisi niitä kokemuksia, jotka ovat hänen oppimisen kannalta tärkeitä.</p>	<p>9Monipuolinen sisältö</p> <p>9SRK:n kasvatustyön laaja-alaisuus</p> <p>9Taustalla tapahtuva työ</p> <p>9Opiskelijan tavoitteet</p>

Käytin osittain koodaus- ja luokittelutekniikkana Dr. Kriukowin esittelemää word-ohjelman avulla tehtävää koodausta (Kriukow, i.a.). Sovelsin Kriukowin ohjetta hiukan ja lisäsin vielä värikoodin mukaan määrittelemään sanallisia luokkia. Vaiheissa 3 ja 4 järjestelin koodatun tekstin eri värejä apuna käyttäen luokittain. Vaiheissa 5 järjestin luokkia eri teemojen alle. Teemoittelussa etsitään tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä aiheita, keskitytään tutkimuskysymyksiin ja niihin liittyviin aiheisiin (Eskola & Suoranta, 1998, Laadullisen analyysin käsityötaito). Teemoittelut syntyvät tutkimusaineiston analysoinnin tuloksena. Ne eivät ole tutkijan etukäteen määrittelemiä teemoja, eivätkä nouse esimerkiksi teema-haastattelun teemoista. (Juhila, -i.a.,-b.)

Taulukossa (Taulukko 2. Vastausten luokittelua, s. 33) näkyy tapa, jolla kokosin kaikki kysymykseen tai aihepiiriin liittyvät koodatut vastaukset samaan taulukoon. Järjestin koodatut vastaukset värien mukaan, jolloin alkoi näkyä kokonaisuuksia siitä, millaisia asioita harjoittelunohjaajat tuottivat. Tästä oli mahdollista muodostaa ylempiä luokkia ja saada näkyviin tuloksia. Taulukossa haastateltavat on merkitty numerokoodilla, jotta halutessani pääsen tarkistamaan litteroidusta tekstistä mitä kukakin haastateltava on sanatarkasti sanonut. Lisäksi näkyvillä oleva numerointi auttaa minua hahmottamaan, kuinka moni haastateltavista itseasiassa on sanonut omassa haastattelussaan kyseisen asian. Näin myöskään yksittäisen vastaajan kommentti ei saa liian suurta painoarvoa.

Taulukko 2. Vastausten luokittelua

Kysymys	Vastaukset koodattuna ja värijärjestettyinä luokiteltuina	luokittelua
Mitä kuuluu hyvään harjoitteluun?	opiskelijan tavoitteet (Kaikki) Käytännön työ (Kaikki) Mahdollisuus pohtia (Kaikki)	OPISKELIJAN TAVOITTEET KÄYTÄNNÖN
Mikä on sinulle erityisen tärkeää harjoittelussa?	kirkon nuorisotyön monipuolisuus näkyväksi 1,2,3,4,7, 8, 9 taustatyö näkyväksi 1,2,4,7,9 Seurakuntaelämä monipuolisesti esillä. 3, 9 Realistinen kuva työstä 2,4 myös sellaisia nuorisotyön osa-alueita, joita opiskelija välttelee.2,3,4 purkukeskustelut tilanteiden jälkeen 1,3 3 valmisteltu 5 opiskelija tietää mihin tulee 6 opiskelija kulkee ohjaajan kanssa 5 opiskelijan näkökulmat esillä 1,4,7 Riittävän matala kynnyksen tekemiseen 6,7, 8 Turvallinen kokemus 5 opiskelijan toiveet Tapaa opiskelijan ennen harjoittelua, (KAIKKI) opiskelijan elämänhistoria huomioidaan, 4,6,8,9 7 Ei ennako-oletuksia taidoista 7 Tutustun opiskelijaan 7 Työyhteisö tutuksi 2 opiskelijan läsnäolo palvelee työyhteisöä 5 uudet tuulahdukset 5 työyhteisöllä mahdollisuus oppia 5 opiskelija kokee olevansa osa yhteisöä Harjoittelija on koko tiimin harjoittelija 2,4 8 harjoitteluohjelma tukee myös koulun tavoitteita	TYÖTEHTÄVÄT MAHDOLLISUUS POHTIA TYÖN MONIPUOLISUUS TAUSTATYÖ TURVALLISUUS TUTUSTUMINEN OPISKELIJAAN TYÖYHTEISÖ mukana

Järjestelyn ja luokittelun jälleen koodatut asiat hahmottuivat selkeämmin kokonaisuuksiksi. Taulukossa kolme (taulukko 3. Mistä sisällöllisistä asioista koostuu hyvä harjoittelu, s. 34) on esimerkki vaiheesta viisi, jolloin kokosin tutkimuskysymykseeni liittyviä teemoja yhteen.

Taulukko 3. Mistä sisällöllisistä asioista koostuu hyvä harjoittelu

Luokkia	Pääluokka	Teema
<p>Tutustuminen opiskelijaan</p> <p>Vuorovaikutussuhde</p> <p>Opiskelijan tapaaminen etukäteen (kaikki)</p> <p>Turvallisuus</p>	<p>Vuorovaikutussuhde</p> <p>Turvallisuus</p>	Opiskelijälähtöisyys
Opiskelijan tavoitteet	Opiskelijan tavoitteet	Opiskelijälähtöisyys
<p>Monipuolinen kokonaiskuva srk:n nuorisotyöstä</p> <p>Laaja-alaisuus</p> <p>Taustatyö</p> <p>Vuorovaikutus suhde</p>	<p>monipuolinen, laaja-alainen työ</p> <p>Vuorovaikutussuhde</p>	Ohjaajalähtöisyys
<p>Työyhteisöön tutustuminen</p> <p>Työyhteisö mukana</p> <p>Opiskelija osana työyhteisöä</p>	Työyhteisö	Ohjaajalähtöisyys
<p>Käytännön työtehtävät (Kaikki)</p> <p>Mahdollisuus pohtia (Kaikki)</p> <p>Ohjauskeskustelut (Kaikki)</p>	Harjoittelumenetelmät	Keinot

Tällä tavalla aineistoa käsittelemällä ja ajoittain litteroituun tekstiin palaamalla tuli tarve myös purkaa luokittelua ja tutkia tarkemmin esimerkiksi ohjauskeskustelua omana erillisenä teemanaan. Se nousi aineistosta esille pelkistysvaiheessa huomattessani, että haastateltavat sanoittivat ohjauskeskusteluun liittyvää aihepiiriä hyvin monella eri tavalla. Pelkistys ja siitä luokittelun muodostaminen näyttivät yksinkertaistavan liikaa haastateltavien ajatuksia. Päädyin purkamaan osan koodauksistani, eli monimutkaistin aineistoani ja tarkistelin tarkemmin mitä eri haastateltavat sanoivat ohjauskeskustelusta. Huomasin, että eri haastateltavien tavoissa käydä ohjauskeskusteluja on eroja, mutta myös samankaltaisuuksia. Tein

erikseen taulukon (Liite 4, ohjauskeskustelutaulukko) ohjauskeskustelusta, johon kokosin eri haastateltavien tavat käydä ohjauskeskusteluja. Näin toimimalla huomasi edessäni kolme erilaista keskustelutapaa, joihin palaan tulosluvussa.

7 TULOKSET

7.1 Monipuolinen, tavoitteellinen ja käytännönläheinen harjoittelu oli hyvä harjoittelu

Kaikille yhdeksälle ohjaajalle oli tärkeää ottaa opiskelijan itsensä asettamat tavoitteet harjoittelun rakentamisen lähtökohdaksi. Tavoitteiden asettaminen oli ohjaajien näkökulmasta pääasiassa opiskelijan itsensä määriteltävä asia. Harjoittelunohjaajista yksi käytti oppilaitokselta ennakkoon tulevia materiaaleja tukena pyytäessään opiskelijaa muodostamaan harjoittelun tavoitteet. Kolme harjoittelunohjaajaa ei perehtynyt oppilaitoksen tavoitteisiin tai muihin materiaaleihin lainkaan. Puolet ohjaajista oli tietoisia oppilaitoksen materiaaleista ja saattoi vilkaista materiaaleja, mutta harjoittelun tavoitteiden asettaminen lähti opiskelijasta käsin, eikä oppilaitoksen materiaaleilla ollut tässä kohtaa merkitystä.

Kaikki harjoittelunohjaajat halusivat harjoittelun olevan opiskelijalle turvallinen kokemus. Esimerkiksi kaksi ohjaajaa mainitsi, että ei halunnut jättää opiskelijaa yksin selviämään itselleen kenties uusista asioista. Seitsemän ohjaajaa korosti, ettei opiskelijan osaamisesta haluta tehdä ennako-oletuksia. Lisäksi harjoittelunohjaajat olivat kiinnostuneet opiskelijan aiemmasta seurakuntakokemuksesta, jotta tiedettiin mihin kannatti harjoittelua painottaa ja mikä oli opiskelijalle jo tuttua. Opiskelijan aiemman kokemuksen ja tavoitteiden selvittämiseksi sekä turvallisuuden tunteen vuoksi kaikki harjoittelunohjaajat halusivat tutustua opiskelijaan tapaamalla hänet ennen varsinaisen harjoittelun alkua, mikäli se vain on mahdollista.

Kaikki ohjaajat halusivat avata seurakunnan nuorisotyön monipuolisuutta sekä sisällön että toimintaympäristöjen kannalta. Lisäksi kaikki ohjaajat halusivat näyttää opiskelijalle, että seurakunnan nuorisotyö on muutakin kuin ulospäin näkyvää ihmisten kohtaamistyötä. Kaikkia halusivat välittää taustatyöstä realistisen kuvan. Yksi ohjaaja kertoi tekevänsä opiskelijan kanssa matkalaskua, toinen ohjaaja saattoi laittaa opiskelijan tehtäväksi jonkun laminointityön, kolmas siivosi opiskelijan kanssa varastoa.

Kaikille harjoittelunohjaajille oli merkityksellistä, että harjoittelun tuli sisältää mahdollisimman paljon käytännön työtehtäviä kokonaisuudessaan, niiden suunnittelua, valmistelua, toteutusta ja purkua. Työtehtävien kirjo oli hyvin moninainen ja tehtävien valikoitumiseen vaikutti seurakunnan kulloinkin tarjoamat mahdollisuudet, opiskelijan tavoitteet ja omat toiveet sekä harjoittelunohjaajan näkemykset. Neljä harjoittelunohjaajaa nosti leirityön ja siihen liittyvät työtehtävät yhdeksi yksittäiseksi käytännön osa-alueeksi, jota halutaan harjoittelijan kanssa tehdä.

Kaikki harjoittelunohjaajat nostivat esiin samankaltaisia asioita, kuinka opiskelijan käytännön työtehtävien ohjaaminen arjessa konkreettisesti tapahtuu. Ensin opiskelija sai olla mukana seuraamassa työtehtävää ilman vastuuta tilanteeseen liittyen. Seuraavalla kerralla opiskelija, hänen valmiutensa huomioon ottaen, sai vastuulle suunnitella ja toteuttaa joko osan tilanteesta tai koko kokonaisuuden. Ideaalitalanteessa käytännön tilanne käytiin heti toteutuksen jälkeen läpi opiskelijan kanssa ja opiskelijalle annettiin palaute.

Kaikki haastateltavat mainitsivat työyhteisön osana hyvää harjoittelukokemusta. Opiskelijan harjoitteluohjelma rakennettiin niin, että siihen kuului myös työyhteisön kokouksia tms. työyhteisöön liittyviä asioita. Lisäksi harjoitteluohjelmaan haluttiin monipuolisia työtehtäviä, joissa liikuttiin myös muiden kuin harjoittelunohjaajan kanssa. Kolme haastateltavaa painotti työyhteisön merkitystä erityisesti niin, että opiskelija tuli osaksi työyhteisöä ja työtiimiä eikä ole vain harjoittelunohjaajan oma opiskelija. Kolme ohjaajaa halusi erityisesti näyttää opiskelijalle, että seurakunta on työpaikkana ja työyhteisönä muiden työyhteisöjen kaltainen.

Kolme harjoittelunohjaajista mainitsi mahdollisen ristiriidan, mikä voi olla opiskelijan asettamien tavoitteiden ja ohjaajan mielestä tärkeiden asioiden välillä. Oli ohjaajia, jotka kokivat tärkeäksi tuoda esiin myös sellaisia työn puolia, jotka heidän mielestään olennaisesti kuuluivat työhön, vaikka opiskelija olisi koettanut niitä asioita välttää.

Moni tulee, varsinkin nuorisotyönohjaajaopiskelijat, mun mielestä silleen, että en halua tehdä alakoululaisten kanssa mitään. Niin siihen mä en ihan myöskään suostu. Musta se kuuluu siihen, tai lähes kaikki nuorisotyönohjaajat tekee jossain kohdissa varkkatyötä. Mä teen pääosissa alakouluikäisten kanssa koulun kautta ja se on minusta tärkeä osa, eikä mun mielestä voi vaan valita niin, että ei halua tehdä alle rippikouluikäisten kanssa mitään...” (“Kati”)

Mun opiskelija kerran sanoi, et hän ei sit siivoa varastoja. Et ei kuulu opiskelijan tehtäviin. Mun oli kyl silloin pakko sanoo, et emmä tiedä kenen työhön sä oot tullut tutustumaan, ku mun töihin se varastonki siivoaminen kyllä kuuluu...vai kenenkä hommia se sit ois?” (“Maija”)

Kaikki ohjaajat pyrkivät ottamaan opiskelijan toiveet huomioon. Mitä vähemmän opiskelijalla oli seurakuntatyöstä kokemusta tai mitä vähemmän hänellä oli itsellään toiveita harjoitteluun liittyen, sitä enemmän ohjaajat pyrkivät tekemään yleiskatsauksen seurakunnan nuorisotyöhön. Vaihtelua esiintyi siinä minkä verran harjoittelijaa tutustutettiin laajemmin seurakuntatyön kenttään ja minkä verran keskityttiin tutustumaan nuorisotyön kenttään. Tässä näyttäisi olevan merkityksellistä seurakunnan koolla. Pienemmässä seurakunnassa harjoittelija vietiin todennäköisemmin mukaan toisten työalojen toimintaan ja isommissa seurakunnissa harjoittelija taas liikkui enemmän eri nuorisotyöntekijöiden mukana erilaisissa nuorisotyön toiminnoissa.

Kuusi harjoittelunohjaajaa mainitsi, että heille onnistuneeseen harjoitteluun kuului se, että opiskelija voi nähdä kirkon mahdollisena tulevaisuuden työnantajana tai että kirkon nuorisotyönohjaajan työ näyttäytyi sellaisena ammattina, jonka opiskelija voi nähdä itselleen mielekkäänä ammattina.

Mä oon törmännyt aika paljon opiskelijoihin, jotka tulee sillä asenteella, ettei musta tule kirkon työntekijä, mutta suoritan seurakunta harjoittelun ja... että minulle on osunut sellaisia ihmisiä ja sitten itse miettii aina silleen, että voi hyvänen aika sentään. Että mitäs sitten...

mitä ajatuksia se sinussa herättää, kun tulee tällöinen? Mua ärsyttää ihan hirveästi, sitten mulla on semmoinen olo, että miksi mä sitten hukkaan aikaani 8 viikkoa tähän, että jos hän tietää nyt jo että hän ei tule kirkon töihin eikä missään vaiheessa haluakaan tehdä seurakunnassa töitä ja sit varsinkin jos on vielä vähän semmoista asennetta, että hyhyi en mä halua. Niin se on semmoista, että miksi minä tässä nyt sitten kuitenkin aikaani hukkaan. ("Suvi")

Kaikille ohjaajille toimiva vuorovaikutussuhde oli myös olennainen osa onnistunutta harjoittelua. Vuorovaikutussuhteella harjoittelunohjaajat tarkoittivat tilaa, jossa erityisesti opiskelijalla oli mahdollisuus kysyä, ihmetellä, kyseenalaistaa ja haastaa ohjaajaa erilaisiin teemoihin liittyen ja myös ohjaajalla oli mahdollisuus tarkastella omaa työtään uusien silmälasien läpi. Asioista keskusteleminen, opiskelijan rehellisten huomioiden ja miksi-kysymysten kuuleminen oli ohjaajille tärkeää. Ohjaajat ajattelivat, että tässä vuorovaikutuksessa tapahtui oppiminen, eikä se ole vain irrallisten työtehtävien suorittamista. Kaikki ohjaajat kokivat, että myös he itse ja koko työyhteisö hyötyivät opiskelijan läsnäolosta, kun tarjoutui luontainen mahdollisuus perustella ja tarkastella työn tavoitteita ja merkityksiä.

Harjoittelunohjaajat näkivät toimivan vuorovaikutuksen puutteen esteenä harjoittelun onnistumiselle. Kuusi harjoittelunohjaajaa näki opiskelijan haluttomuuden lähteä vuorovaikutukseen syynä vuorovaikutuksen epäonnistumiseen. Jos opiskelijalta puuttui halu käydä keskustelua ohjaajan kanssa tai opiskelija ei kannustuksesta huolimatta ilmaissut omia näkökulmiaan keskusteluissa, niin kuusi ohjaajista koki harjoittelun muuttuvan pelkäksi työsuorituksesta toiseen siirtymiseksi. Puutteellinen vuorovaikutus oli myös yhdelle ohjaajalle syy itsereflektioon ja aiheutti pohdintaa siitä, että mitä vikaa oli omassa ohjaustavassa.

Muina esteinä harjoittelun onnistumiselle neljä ohjaajaa mainitsi puutteelliset työelämätaidot kuten myöhästelyn ja suoranaisen poisjäämistä työtehtävistä. Opiskelijoiden elämä saattoi myös olla niin täynnä, että nuorisotyön epäsäännöllinen virka-ajan ulkopuolelle sijoittuva työ oli vaikea saada siihen kokonaisuuteen enää mahtumaan.

7.2 Vuorovaikutus on merkittävä osa harjoittelunohjauksen kokonaisuutta

Harjoittelunohjaajat etsivät sanoja, joilla kuvasivat tehtäviään tai rooliaan ohjaajana. Jokainen sai käyttää kahta sanaa ja perustella valintansa. Jaoin nämä sanat kolmeen pääluokkaan; Peili, rinnalla kulkija ja opas. Oppaan rooli oli kuudelle harjoittelunohjaajalle läheinen. Oppaan tehtävä oli kantaa kokonaisvastuu opiskelijan hyvinvoinnista ja harjoittelukokonaisuudesta, avata työntekijän näkökulman kirkon työhön sekä saattaa ja tutustuttaa kirkon työkenttään. Opas mahdollisti harjoittelunohjaajien näkökulmasta erilaisia oppimistilanteita ja käytännön työtehtäviä.

Kolme ohjaajaa kuvasi tehtävänsä peilin roolin kautta. Tässä roolissa ohjaajien näkökulmasta opiskelija sai mahdollisuuden tarkastella yhden työntekijän tapaa olla kirkon työntekijä. Opiskelijalla oli myös mahdollisuus verrata tätä tapaa suhteessa itseensä ja omiin ajatuksiinsa kirkon työstä ja oli myös mahdollista verrata näitä tapoja muihin työntekijöihin. Peilinä ohjaaja tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden heijastaa ja peilata omia ajatuksiaan yhden seurakuntatyön asiantuntijan kanssa.

Neljä ohjaajaa kuvasi tehtävänsä rinnalla kulkijan roolista käsin. Rinnalla kulkijan roolissa korostui harjoittelunohjaajien sanoin ajatus siitä, että harjoitteluprosessissa ja vuorovaikutuksessa tapahtui molemminpuolista oppimista. Ohjaajalla ei ollut välttämättä valmiita vastauksia, mutta vastauksia voitiin etsiä yhdessä keskustellen. Rinnalla kulkijana ohjaaja tuki opiskelijaa etsimään omaa tapaa tehdä kirkon nuorisotyötä. Tärkeää rinnalla kulkemisessa oli luottamussuhteen

muodostaminen opiskelijan kanssa ja halu ohjaajana olla aito, oikea ja erehtyväinen ihminen.

Kaikki harjoittelunohjaajat pyrkivät dialogiseen keskusteluun opiskelijoiden kanssa. Keskustelutavoissa oli menetelmällisiä ja sisällöllisiä eroja, joiden tutkimista helpottaakseni rakensin itselleni taulukon (liite 4, ohjauskeskustelutaulukko). Tein ohjaajien keskustelutapojen eroista kuvan ja nimesin keskustelutyylit teemoitetuksi refleктоivaksi keskustelutyyliseksi, refleктоivaksi keskustelutyyliseksi ja spontaaniksi refleктоivaksi keskustelutyyliseksi (Kuva 3 keskustelutyylit s.34).

keskustelutyylit

Teemoitettu refleктоiva keskustelu	refleктоiva keskustelu	Spontaani refleктоiva keskustelu
Etukäteen sovittu keskustelu-aika ja teema	Etukäteen sovittu keskustelu-aika	Ei etukäteen sovittua aikaa tai teemaa
Teema nousee tavoitteista joko opiskelijan tai oppilaitoksen asettamista tavoitteista	Keskustelu lähtee opiskelijan sen hetken tunteista, tunnelmista ja kokemuksista	Käydään usein siirtymätilanteessa
Ohjaaja valitsee itse teemoja keskusteluihin	Ohjaaja ei suunnittele keskustelunaiheita etukäteen.	Aihe nousee joko siitä mitä on hetki sitten tehty tai mitä ollaan menossa tekemään
Opiskelija tietää ohjauskeskustelun teeman etukäteen	Ohjaaja liittää opiskelijan ja itsensä havaintoja sekä harjoittelun tavoitteita yhteen	Ohjaaja kysyy opiskelijan näkemyksiä, havaintoja, kokemuksia, tunteita jne.
		Palautetta opiskelijan toiminnasta

Kuva 3. Keskustelutyylit.

Keskustelutyylejä erotti toisistaan suunnitelmallisuus. Teemoitettu refleктоiva keskustelu oli selkeästi etukäteen suunniteltu kokonaisuus, jossa sekä keskusteluaikat että keskustelujen pääteemat sovittiin etukäteen. Tätä keskustelutyylä käyttävät saattoivat antaa opiskelijalle pohdittavaksi teemoja jo seuraavaa keskustelutilannetta varten. Harjoittelunohjaajat nostivat keskusteluihin teemoja sekä oppilaitoksen, opiskelijan että harjoittelunohjaajan itsensä mielestä

keskeisistä osa-alueista. Työrooliin ja perustehtävään liittyvät kysymykset olivat harjoittelunohjaajan näkökulmasta tärkeitä keskusteluaiheita. Kolme ohjaajaa käytti teemoitettua refleктоivaa keskustelua.

Spontaani refleктоiva keskustelu oli tilanteesta nouseva ja tapahtui joustavasti arjen lomassa. Siirtymätilanteet, erityisesti automatkat, mainittiin tätä keskustelutyyliä korostavien ohjaajien puheessa. Keskustelut olivat opiskelijalähtöisiä. Opiskelijan tilanteessa heränneet ajatukset, tunnelmat ja oivallukset olivat lähtökohdana keskustelussa. Ohjaaja saattoi tuoda omia oivalluksiaan ja työkokemustaan mukaan keskusteluun. Tämän tyyppisessä keskustelussa annettiin usein palautetta opiskelijalle edellisestä tilanteesta tai valmistauduttiin seuraavaan tilanteeseen. Tätä keskustelutyyppiä käytti kolme ohjaajaa.

Refleктоiva keskustelu oli kahden edellisen keskustelutyyppin välimuoto. Siinä oli mukana etukäteen tehtyä suunnitelmallisuutta. Keskustelut oli aikataulutettu, mutta keskustelun aiheita ei oltu sovittu etukäteen. Ne olivat hyvin opiskelijalähtöisiä ja lähtivät kulloinkin opiskelijan tarpeesta. Keskusteluissa voitiin ohjata opiskelijan konkreettisen työtehtävän valmisteluakin, mutta myös tavoitteet ja siihen liittyvät pohdinnat saattoivat olla läsnä. Ohjaaja pyrki liittämään opiskelijan kokemuksia, tavoitteita ja omia työelämäasiantuntijan oivalluksia yhteen. Tämä keskustelutyyppi oli kolmella ohjaajalla käytössä.

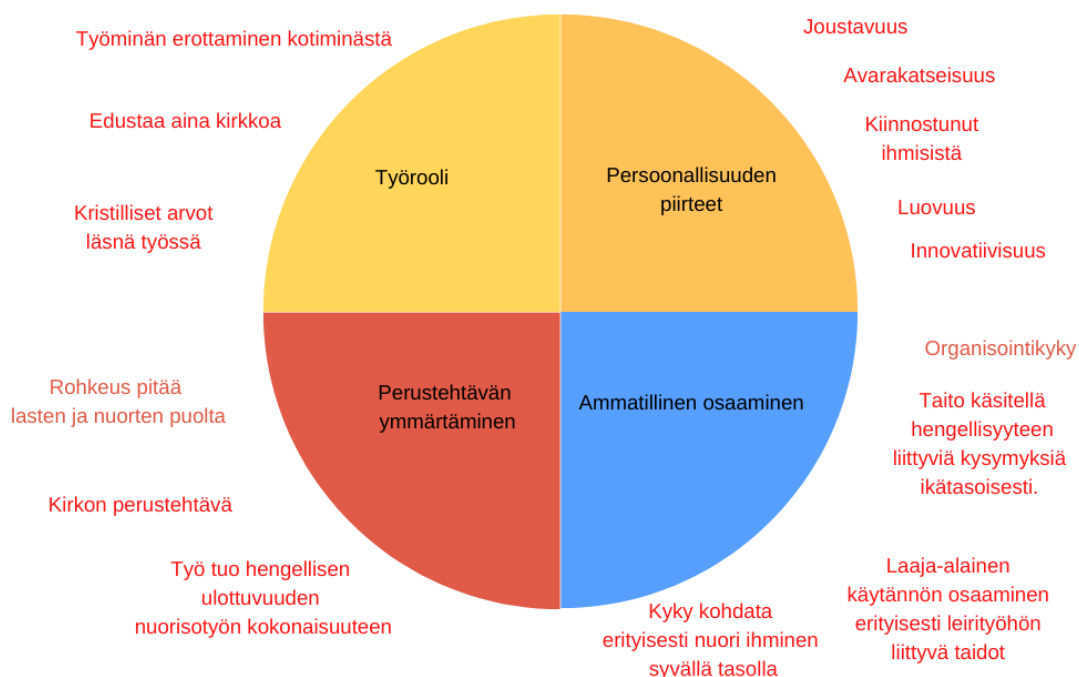
Ne kolme ohjaajaa, jotka käyttivät teemoitettua refleктоivaa keskustelua, näyttivät käyttävän myös kahta muuta keskustelutyyppiä. Kolme refleктоivaa keskustelua käyttävää ohjaajaa kävi myös spontaania keskustelua, mutta spontaania keskustelua käyneet kolme ohjaajaa eivät käyttäneet muita keskustelutapoja. Perusteluina jälkimmäisen ohjausmenetelmän käytölle oli muun muassa se, että ohjaaja ja opiskelija olivat yhdessä paljon, jolloin erikseen sovittua keskusteluaikaa ei tarvittu. Yhdelle ohjaajalle oli myös tärkeätä, että keskustelu tapahtuu käytännön tilanteen yhteydessä, koska muutoin opiskelijalla saattoi olla vaikeuksia löytää käytännön tilanteen ja keskustelun välistä yhteyttä.

Kolme harjoittelunohjaajaa toivoi ja oletti kollegoidensa käyvän spontaania refleктоivaa keskustelua käytännön työtilanteissa opiskelijan kanssa silloin kun oma

ohjaaja ei ollut läsnä, mutta näyttäisi siltä, että välttämättä asiaa ei varmistettu kollegoilta. Kaikki kysyivät kyllä toisilta kollegoilta palautetta opiskelijan toiminnasta, mutta opiskelijan ja kollegan välillä tapahtuvasta ohjaavasta dialogista oli olemassa lähinnä ohjaajan olettamus.

7.3 Harjoittelunohjaajien näkemyksiä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetistä

Nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetti



Kuva 4. Harjoittelunohjaajien näkemys nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetistä

Ammatti-identiteetti käsitteen määrittely oli harjoittelunohjaajille vaikeaa. Tästä useampi mainitsi erikseen. Harjoittelunohjaajien näkemysten perusteella ammatti-identiteettiin kuuluvat asiat voidaan jakaa neljään pääluokkaan: persoonallisuuden piirteet, ammatillinen osaaminen, työrooli ja perustehtävän

ymmärtäminen (kuva 4. Harjoittelunohjaajien näkemys ammatti-identiteetistä, s. 41). Harjoittelunohjaajien näkemysten mukaiset pääluokat ovat kuvassa keskiössä ja niihin liittyvät seurakunnan nuorisotyönohjaajien ammatti-identiteettiin erityisesti kuuluvat asiat ovat punaisella tekstillä ulkokehällä. Kaikkien haastateltavien vastauksista löytyi aineksia jokaiseen pääluokkaan.

Työrooliin sisältyi harjoittelunohjaajien näkökulmasta se, että ammatti-identiteettiin kuului kyky tiedostaa, kuka hän oli työpaikalla ja millainen hän oli työntekijänä. Ammatti-identiteettiin kuului myös kyky ymmärtää, että työssä omasta persoonasta oli esillä ammatillinen puoli, vaikka työminän ja vapaa-aikaminän välillä ei suurta eroa olisi ollutkaan.

Että ammatti identiteettiin kuuluu sellainen versio minusta, joka on työntekijä ja jolla on ehkä jonkunlaista henkilökohtaista elämää, mutta että se on eri asia, ku minä kuin minä olen vapaalla. Se rajahan on häilyvän pieni, mutta se on selkeä. Mun mielestä se on semmoinen asia, mikä pitäisi oppia myös harjoittelijan oivaltaa. Siitä mä aika usein heidän kanssaan kyllä puhunkin, että mikä on sen julkisen minän ja sen henkilökohtaisen elämän rajapinta. ("Silja")

Suurin osa haastateltavista ajatteli, että kirkon nuorisotyönohjaajan ammattiin kuului sen tiedostaminen, että hän edustaa myös kokonaiskirkkoa ja että kristilliset arvot ovat läsnä työssä. Lähes kaikki harjoittelunohjaajat ajattelivat ammatti-identiteettiin kuuluvan kirkon työn perustehtävän ymmärtäminen. Harjoittelunohjaajat painottivat kirkon nuorisotyönohjaajan perustehtävään kuuluvana lasten ja nuorten puolella oleminen ja heidän asioiden edistäminen. Harjoittelunohjaajien näkemysten mukaan seurakunnan nuorisotyönohjaajan tehtävään kuului hengellisyteen liittyvän todellisuuden tuominen nuorisotyön kokonaisuuteen.

Seitsemän harjoittelunohjaajaa mainitsi ammatti-identiteettiin kuuluvaksi myös persoonallisuuden piirteet ja persoonalliset ominaisuudet, jotka vaikuttavat kuinka ihminen työtä tekee. Harjoittelunohjaajat näkivät, että kirkon nuorisotyönohjaajan persoonallisuuteen kuuluvia toivottavia piirteitä olivat ylipäättänsä

kiinnostus ihmisistä, avarakatseisuus, joustavuus, innovatiivisuus ja luova elämänsäsenne.

Ammatillinen osaaminen ja käytännön tiedot ja taidot olivat myös harjoittelunohjaajien mielestä osa ammatti-identiteettiä. Kirkon nuorisotyönohjaajan erityisosaamiseen katsottiin kuuluvan hengellisten kysymysten käsittely ikätasoon sopivalla tavalla. Lähestulkoon kaikki haastateltavat totesivat, että nuorisotyönohjaajan yksi erityisosaaminen oli asioiden organisointi ja ohjaamistaito sekä leirityön vaatimat taidot. Käytännön tietojen ja taitojen kohdalla moni totesi, että ei ole olemassa sellaista taitoa tai menetelmää, jota ei voisi nuorisotyössä käyttää. Laaja-alainen monipuolinen käytännön taitojen hallinta oli eduksi. Organisointikyky ja hengellisten kysymysten käsittely ikätasoon sopivasti, olivat kuitenkin keskeisimmät käytännön taidot, joita harjoittelunohjaajat nostivat esiin.

Harjoittelunohjaajista kolme käytti toisistaan tietämättä termiä ”syvempi kohtaaminen”. Lisäksi kolme muuta haastateltavaa puhui samasta aiheesta eri termein. Harjoittelunohjaajien näkemys oli, että yksi kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen osaamisen erityispiirre on kyky kohdata ihminen syvällä tasolla. He siis ajattelivat, että kirkon nuorisotyönohjaajan tulee ymmärtää mahdollisuuden hengellisen todellisuuden läsnäolosta kohtaamisessa. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetin erityispiirteisiin harjoittelunohjaajat ajattelivat kuuluvan, että on valmis kohtaamaan erityisesti nuoren ihmisen syvällisesti ja merkityksellisellä tasolla.

Ammatillinen osaaminen oli osa-alue, jossa kaikki harjoittelunohjaajat ajattelivat, että käytännön tekeminen, opiskelijan valmiudet huomioon ottaen, tuki opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä. Nuorten kohtaamista opiskelija oppii kohtaamalla, leirityötä opiskelija oppii osallistumalla leirityön kokonaisuuteen ja asioiden organisointikyky kehittyi asioita tehdessä. Opiskelija otettiin mukaan tekemään käytännön työtä ja työtehtävien yhteydessä käytiin keskustelua. Yksi harjoittelunohjaaja totesi, että opiskelija ei varmasti harjoittelun aikana pysty oppimaan mitään uutta käytännön taitoa, koska harjoittelu oli siihen liian lyhyt. Harjoittelu näytti opiskelijalle kuitenkin pilkahduksen siitä, mitä kaikkea käytännön osaamista työssä voisi käyttää.

Harjoittelunohjaajat ajattelivat, että harjoittelun aikana näillä neljällä osa-alueella opiskelijan ammatti-identiteettiä voitiin vahvistaa palautteen, keskustelun, oman esimerkin ja käytännön työtehtävien kautta. Kaikille harjoittelunohjaajille oli tärkeää kannustaa ja antaa positiivista palautetta opiskelijalle. Erityisesti työrooliin ja perustehtävään liittyviä nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetin osa-alueita harjoittelunohjaajat lähestyvät oman esimerkin, työyhteisön tarjoaman esimerkin ja harjoittelussa tapahtuvien keskustelujen kautta.

Kaikki harjoittelunohjaajat mielsivät seurakunnan nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteettiin kuuluvan kirkon perustehtävän ymmärtämisen, kristillisen arvopohjan ja kyvyn käsitellä hengellisiä kysymyksiä ikätasoisesti erilaisia menetelmiä käyttämällä. Kuusi haastateltavistani sanoi, ettei aktiivisesti käsittele hengellisiä kysymyksiä opiskelijoiden kanssa. Kaikki olivat valmiita teemaa käsittelemään, jos opiskelija näin haluaa, mutta kuusi harjoittelunohjaajaa ei nostanut niitä aiheita mitenkään erityisesti esille. Kolme harjoittelunohjaajaa koki hengellisyyden yksityisasiaksi, melkeinpä tabuksi. Hengellisyyteen liittyvissä asioissakin kuusi ohjaajaa luottivat konkreettiseen käytännön tekemiseen ja siinä sivussa keskustelemiseen, eli esimerkiksi hartauden valmistelun yhteydessä saatettiin puhua aiheeseen liittyen.

mun mielestä se on myöskin tungettelevaa, jos alkaa hirveän yksityiskohtaisesti... Se on kai Suomessa edelleen niin yksityisasia kaikki myöskin uskoon liittyvät, mutta siis hengellisyys näkyy sitten harjoittelussa niin että kuuluu hartaudet ja tämmöiset messut ja muut mitkä missä nuoret on tai mihin minä osallistun niin harjoittelija tulee yleensä niihin mukaan. ("Ulla")

Neljä mainitsi, että harjoittelun aikana hengelliseen elämään osallistuminen, esimerkiksi jumalanpalveluselämään osallistuminen, vahvasti opiskelijan kristillistä identiteettiä ja harjoittelussa näihin tilanteisiin osallistumismahdollisuuksia tarjoamalla tuettiin ammatti-identiteettiä tässäkin suhteessa. Haastateltavistani yksi otti selkeän suunnitelmallisesti teemoitetussa reflektioivassa keskustelussa esille myös hengellisyyteen liittyviä kysymyksiä. Toinen haastateltava lähestyi asiaa

oman esimerkin kautta ja kertoi itse omasta hengellisyydestään työntekijänä, mutta ei kysynyt erikseen opiskelijan näkökulmia ja ajatuksia hengellisyyteen liittyen. Yksi ohjaaja sanoi, että hengellisyyteen liittyvät keskustelut syntyivät jonkinlaisen ristiriidan tai erilaisten käsitysten ympärille, esimerkki erilainen näkemys kasteesta saattoi synnyttää keskustelua.

Ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttivat harjoittelunohjaajien näkökulmasta kolme eri teemaa: työkokemus, työkaverit ja oma elämänselitys. Harjoittelunohjaajille keskeinen osa ammatti-identiteetin muodostumisesta oli työkokemus eli työtehtävät seurakunnassa, niistä karttunut tietotaito ja ymmärrys työn merkityksestä ja tavoitteista. Tämän nostivat esille kaikki haastattelemani henkilöt. Työkokemus painottui vastauksissa myös niin, että siihen liittyviä koodeja tuli selkeästi enemmän kuin työkaveriin tai omaan elämänselitykseen liittyviä koodeja.

Iso osa muodostuu vasta tekemällä sitä työtä. Jos mä muistelen itseäni silloin vasta valmistuneena, mä olin ihan raakile verrattuna muihin muihin opiskelijoihin, ketkä on tullut tänne, hehän on taitavampia opiskeluaikansa kuin mitä mä olin silloin kun mä valmistuin. Monella onkin nykyään kokemusta silleen, et ne on ollutkin tosi aktiivisesti siinä omassa seurakuntayhteisössä vaikuttamassa ja tekemässä. Mähän olin tosi vähän yhtään mitään tehnyt. Varmaan se kokemisen ja tekemisen myötä myös se ammatti-identiteetti muodostuu suurimmalta osin. Ja sitten tietysti työkavereiden kautta saa ihan hirveästi. ("Niina")

Työkaverit mahdollistavat omasta työstä keskustelemisen, reflektoinnin ja sitä kautta ammatti-identiteetin kehittymisen. Työkaverit ovat myös malleja ja esimerkkejä työn tekemisestä. Elämänselitykseen harjoittelunohjaajat liittävät lapsuuden ja nuoruuden vaiheet, mallina toimineet nuorisotyönohjaajat, henkilökohtaiset elämänselitykset ja tapahtumat.

Kolme harjoittelunohjaajaa mainitsi myös koulutuksen, mutta puhui työuran aikana tapahtuvasta täydennyskoulutuksesta ammatti-identiteetin

muodostumiseen liittyen ei niinkään opiskeluajasta. Kukaan harjoittelunohjaajista ei mainitse harjoittelua erikseen ammatti-identiteetin muodostumiseen liittyen.

7.4 Harjoittelunohjaaja ei saa palautetta eikä kehitä itseään ohjaajana

Iso osa harjoittelunohjaajista koki, että he eivät saa suoraa sanallista tasavertaista arvioivaa palautetta ohjaamisesta. Seitsemän harjoittelunohjaajaa mainitsi, että opiskelija antoi kyllä tavallaan palautetta ohjaamisesta harjoittelun päätöskeskustelussa. Samaan aikaan nämä ohjaajat sanoivat tiedostavansa, että tilanne ei ole kahden tasavertaisen toisilleen antamasta palautteesta. Kyseessä oli ohjaaja-oppilasasetelma, jossa välttämättä opiskelija ei pysty antamaan niin rehellistä palautetta kuin haluaisi. Kolme harjoittelunohjaajaa kertoi tekevänsä tulkintoja yleisestä vuorovaikutuksesta ja mikäli ohjaajalla oli toimiva hyvä vuorovaikutussuhde opiskelijan kanssa, niin se koettiin positiivisena palautteena harjoittelunohjaamisesta. Yksi ohjaajista pohti myös, että välttämättä ei edes tarvinnut tai halunnut palautetta.

Kukaan haastattelemistani harjoittelunohjaajista ei aktiivisesti kokenut kehittävänsä itseään harjoittelunohjaajana. Tilanteet, joissa yhdelle ohjaajalle jäi harjoitteluun liittyen tunne, että kaikki ei mennyt hyvin tai vuorovaikutussuhde ontui, käynnistivät ohjaajan päänsisäisen itsereflektion asiaan liittyen. Lisäksi yksi ohjaaja totesi, että kaikki koulutukset, joissa kehitetään omia dialogisen kohtaamisen taitoja auttavat myös harjoittelunohjaamisessa. Neljä harjoittelunohjaajaa mainitsi, että toisaalta harjoittelunohjaaminen on vain niin pieni osa työtä, että sen kehittämiseen erikseen ei oikeastaan olisi resursseja. Kaksi mainitsi, että on vankka luottamus omaan asiantuntemukseen ja ammattitaitoon yleensä ohjaamisen saralla, joten harjoittelunohjaamiseen liittyvälle kehittämiselle ei koettu tarvetta.

Mä ajattelen, että se on ehkä semmoinen niin kuin kehitys mitä me ollaan tehty, et me tavataan se pari kertaa ennen kuin se alkaa se harkka. Tulisi puolin ja toisin luottavaisempi olo siihen. Että

opiskelijalle olisi kivempaa tulla tänne, kun se on nähnyt pari tuttua naamaa ja sitten myöskin meillä. Me tiedetään, että minkälainen tyyppi tulee harjoitteluun, sen tavoitteet ja nää. Mutta en mä tiedä, onko meillä oikein muuten sellaista... Mä ajattelen, että ehkä me ollaan luottavaisia, esimiehet on niin luottavaisia meidän suhteen, että ei ole ainakaan vielä tullut tarvetta semmoiselle tietoiselle kehittämiselle niin kuin harjoittelijoiden suhteen. Toki kehitellään kaikenlaisia muita asioita, mutta tämä ei ole vielä noussut silleen pinnalle

(”Kaisa”)

Vaikka harjoittelunohjaajat eivät tietoisesti ohjaajuuttaan kehittäneetkään, niin kellekään harjoittelunohjaaminen ei ollut merkityksetön työtehtävä. Kaikki harjoittelunohjaajat kokivat ohjaamisen mielekkäänä työtehtävänä, jonka he saivat itse valita itselleen työtehtäväksi. Ohjaaminen mahdollisti oman työn tarkastelun ja opiskelijat toivat tuoretta tietoa opiskelumaailmasta. Yksi harjoittelunohjaaja myös mainitsi erityisenä innostuksen aiheena sen, että on saanut olla osaltaan mukana kouluttamassa itselleen mahdollisia tulevia työkavereita. Osa harjoittelunohjaajista tunsu surua siitä, että opiskelijoilla on niin vähän seurakuntaharjoittelua osana opiskelua.

8 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Olen haastatellut tutkimukseeni yhdeksää harjoittelunohjaajana toiminutta nuorisotyönohjaajaa. Tällä tutkimuksella lisättiin tietoa harjoittelunohjaajien näkökulmista harjoittelunohjaamisesta osana opiskelijan ammatti-identiteetin kehitysprosessia. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimus tuotti enemminkin syvällisempää tietoa pienestä joukosta, eikä tätä tutkimustulosta voi ulottaa kattamaan kaikkia harjoittelunohjaajia. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa vaan ymmärrystä lisäävää ja hyödyllistä tietoa tutkittavasta aiheesta (Juuti & Puusa, 2020, johdanto).

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että sen luotettavuutta tulee arvioida koko prosessin ajan (Eskola & Suoranta, 1998, luku 5.). Omassa tutkimuksessani yksi tärkeä tutkimuseettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvä näkökulma koski tiedonantajia ja heidän valintaansa. Tähän prosessiin liittyvistä eettisistä näkökulmista olen kertonut tarkemmin jo aineiston tuottaminen, koonti ja analysointi luvussa (luvussa 5), jotta tietyt tiedonantajiin liittyvät ratkaisut tulivat näkyviin siinä kohdassa, jossa niillä on tutkimuksen kuvauksen kannalta merkitystä.

Tiedonantajien valinta tapahtui ”lumipallomenetelmää” käyttämällä, eli tiedonantaja saattoi itse esittää jotakin toista hänen mielestään tutkimukseen sopivaa henkilöä haastateltavaksi. Tällä tavalla yleensä saadaan tiedonantajiksi henkilöitä, joilla on runsaasti kokemusta tutkimukseen kuuluvasta aiheesta (Eskola ym. 2018, Luku: ketä haastatella). Tämä haastateltavien valinta liittyy myös todeksi vahvistettavuuteen ja se lisää tutkimuksen luotettavuutta (Elo, i.a.). Lumipallomenetelmällä sain hyvin haastateltavia, joilla oli kokemusta harjoittelunohjauksesta. Osalla kokemusta oli jopa niin paljon, että heitä voisi kutsua lähes ammattimaisiksi harjoittelunohjaajiksi. Aineistostani tuli rikas. Ajattelin itse lumipallomenetelmän haasteena sen, että haastateltavat olisivat tulleet hyvin pieneltä alueelta tai tiiviistä toisilleen tutusta nuorisotyönohjaajien joukosta. Näin ei kuitenkaan käynyt vaan haastateltavia tuli eri seurakunnista laajalta alueelta.

Tutkimuksen uskottavuuden näkökulmasta voidaan arvioida, kuinka tutkija on tavoittanut tutkittavien todellisuuden ja kuinka hyvin hän tuntee tutkittavan alueen (Elo, i.a.). Tämä asia oli selvästi oman tutkimukseni yksi mahdollisuus ja toisaalta myös haaste. Nuorisotyönohjaajana jaoin haastateltavieni kanssa yhteisen ammatillisen kielen, haastattelusta tuli hyvin ammatillisen keskustelun omainen. Yhteinen kieli lisää luottamusta tutkijan ja haastateltavan välille. (2020, Luku 6, haastattelun metodisista ominaisuuksista.). Todeksi vahvistettavuuden kannalta on tärkeää, että haastattelussa keskitytään esittämään kysymyksiä ja kuuntelemaan tarkkaan, eikä tehdä oletuksia yhteisen kielen perusteella (Elo, i.a.). Myös tutkimustulosten esittelyvaiheessa jouduin olemaan tarkka, jotta tulokset nousevat nimenomaan aineistosta eivätkä perustuneet minun esiyymmärrykseeni aiheesta.

Yrityksistäni huolimatta huomasin haastatteluja tehdessäni ja aloittaessani niiden analysointia melkein sortuneeni esiyymmärrykseni asettamiin rajoituksiin. En ollut perehtynyt riittävästi ohjauskeskusteluihin ja päädyinkin palaamaan kirjallisuuden pariin ja etsimään tietoa ohjauskeskusteluista siinä vaiheessa, kun aineistoa oli osin jo kerätty ja joudun jatkamaan perehtymistä myös aineiston keräämisen jälkeen. Ehdin toteuttaa kaksi haastattelua, joiden jälkeen ymmärsin, että minun on kysyttävä tarkemmin harjoittelunohjaajan tavasta käydä keskustelua opiskelijan kanssa. Kaksi ensimmäistä tiedonantajaani olivat kuitenkin riittävän itseohjautuvia ja tuottivat myös sellaista aineistoa, jota en ollut ymmärtänyt kysyä riittävän tarkasti. Itseasiassa oli näiden kahden tiedonantajan ansiota, että ymmärsin tekeväni ennako-oletuksia harjoittelunohjaajien tavasta käydä keskustelua.

Seuraamuksellisuuden näkökulmasta luotettavuus lisääntyy, jos esimerkiksi haastattelutilanteet ovat mahdollisimman samankaltaisia (Elo, i.a.). Omassa tutkimuksessani tein itse kaikki haastattelut, joten minulla oli mahdollisuus huolehtia siitä, että esimerkiksi kysymykset olivat samankaltaisia kaikille. Haastattelumenetelmä on aina vuorovaikutustilanne, joten hiukan vaihtelua haastatteluihin tuli väistämättä. Välillä myös kysymysjärjestys vaihtui, kun haastateltavan puhe johdatti minua kysymään asioita eri järjestyksessä. Toisaalta Eskola & Suorannan (1998, luku 5) mukaan tutkimuksen objektiivisuus lisääntyy, jos siinä käytetään joko useampaa havainnoitsijaa tai kahta toistaan tukevaa menetelmää. Tein tutkimuksen yksin, joten tulkintani aineistosta on nyt ainoa olemassa oleva tulkinta. On mahdollista, että toinen ihminen tekisi aineistosta erilaisia tulkintoja. Ihmisen kokemusmaailmalla on aina vaikutusta aineiston tulkintaan.

Yksi tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on se, että tutkimuksen viitekehyydessä on lähtökohtana asianmukainen ja ajantasainen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimusaiheeni vei minut kolmen runsaasti tutkitun teeman äärelle. Perehdyttävää aineistoa oli runsaasti, joten rajauksia oli pakko tehdä. Alun perin otin tutkimukseni lähdeaineistoksi vuotta 2010 tuoreempaa aineistoa. Tämä rajaus olisi jättänyt ulkopuolelle omasta tutkimuksestani kaksi merkittävää tutkimusta, sillä Launosen ja Valtosen tutkimukset valmistuivat jo vuonna 2009 ja Poropudaksen (2021) tutkimuksessa taas oli vahvasti vaikuttamassa myös nuo kaksi em. tutkimusta, joten ne olivat merkittäviä tutkimuksia mukaan otettavaksi. Lisäksi

tutkimukset ovat merkittävät ja paljon lainatut isot tutkimukset muissakin kirkon alan opiskelijoiden ammatti-identiteettiin liittyvissä tutkimuksissa. Vuosilukuun perustuva rajausta ontui muutenkin. Identiteetti ja ohjaustutkimusta on tehty runsaasti ja tuoreemmat tutkimukset lainasivat runsaasti aikaisemmista tutkimuksista, joten osittain luovuin vuosilukurajauksesta. Kansainvälistä aineistoa on myös tutkimuksessani niukasti, Suomenkielistäkin lähdeaineistoa oli tarjolla niin runsaasti että kansainvälinen aineisto jäi miltei käyttämättä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Hyvässä harjoittelukokemuksessa korostuu sujuva vuorovaikutus

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, että millaisista sisällöllisistä asioista koostuu harjoittelunohjaajien näkökulmasta hyvä harjoittelukokemus. Tulkintani mukaan harjoittelunohjaajilla vallitsi yhteneväinen näkemys siitä, mitä kuului onnistuneeseen harjoitteluun. Opiskelijan tavoitteet ja opiskelijan turvallisuus olivat ohjaajille tärkeitä. Ohjaajat kokivat tarpeelliseksi esitellä seurakunnan nuorisotyötä monipuolisesti, myös taustalla tapahtuvan työn esittely oli tärkeää. Näyttäisi siltä, että harjoittelunohjaajat olivat omaksuneet varsin hyvin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon (i.a.-e) harjoittelunohjaajille asettamat tavoitteet siltä osin, että kaikki ohjaajat halusivat esitellä seurakunnan toimintaa monipuolisesti ja laaja-alaisesti.

Opiskelijan itse määrittelemät tavoitteet olivat harjoittelunohjaajille tärkeitä ja määrääviä, oppilaitoksen tuottamiin materiaaleihin ei perehdytty juurikaan. Välttämättä opiskelijan itse asettamat tavoitteet eivät nousseet oppilaitoksen harjoittelulle asettamista yleisistä osaamistavoitteista. Jos harjoittelulle asetetut osaamistavoitteet jäivät huomioimatta, niin ohjaajat eivät itseasiassa täyttäneet ammattikorkeakoulussa työskentelevien työelämätahoille asettamia odotuksia kaikilta osin. Odotus nimittäin on, että ohjaaja panostaa opiskelijaan ja antaa

säännöllisesti toistuvaa osaamistavoitteisiin perustuvaa ohjausta (Helminen, 2021, s.30.).

Harjoittelunohjaajien mielestä olennainen osa harjoittelun onnistumista oli sujuva vuorovaikutus. Sjuvan vuorovaikutuksen sisältöön kuuluu innostunutta yhteistyötä, motivoitunutta merkitysten rakentamista ja se vaikuttaa kumpaankin osapuoleen ja tuottaa uusia oivalluksia molemmille (Ojanen, 2006 s. 62–65; Vehviläinen, 2014, s.69–72). Opiskelijoidenkin mukaan hyvään harjoitteluun kuuluu keskustelut ammattilaisten kanssa (Valtonen, 2009 s.237–239). Myös Mouhun (2021, s. 105–107) tutkimuksessa korostui vuorovaikutussuhteen merkitys ohjauksessa.

Yksi kaikkien harjoittelunohjaajien käyttämä vuorovaikutuksen muoto oli keskustelut, joista haastatteluissa moni käytti sanaa ohjauskeskustelut. Harjoittelunohjaajat käyttivät kolmea erilaista keskustelutyyliä, joita erotti toisistaan erityisesti suunnitelmallisuus ja keskusteluun liittyvät teemat. Nimesin nämä keskustelutavat teemoitetuksi reflektoivaksi keskusteluksi, reflektoivaksi keskusteluksi ja spontaaniksi keskusteluksi. Ohjauskeskustelun pedagoginen määritelmä on, että se on ohjaajan ja ohjattavan välillä tapahtuva ennalta sovittu yhteistyön muoto. Se on vuorovaikutussuhde, jonka tavoitteena on edistää ohjattavan tavoitteiden, toiminnan ja kehitymispyrkimysten toteutusta. Ohjauskeskustelu on suunniteltu, toistuva ja järjestelmällinen oppimisen, arvioinnin ja vuoropuhelun menetelmä. (Silkelä & Väisänen, 2005, s.111-113.) Pekkarinen (2009, s. 9-20) näkee ohjauskeskustelun tavoitteellisena, suunnitelmallisena dialogisena vuorovaikutusprosessina, johon kuuluu ajatus osapuolten tasavertaisuudesta. Ohjauskeskustelu on sekä osa ohjauskokonaisuutta, että toisaalta yksi henkilökohtaisen ohjauksen menetelmä.

Näyttäisi siltä, että täysin pedagogisen ohjauskeskustelun määritelmää noudattaa ainoastaan harjoittelunohjaajien käymä teemoitettu reflektoiva keskustelu. Toisin sanoen vain kolmasosa haastatteleistani harjoittelunohjaajista käyttää pedagogisen määritelmän mukaista ohjauskeskustelua. Kahden muun ohjaajien käyttämän keskustelutyylin eli reflektoivan ohjauskeskustelun ja spontaanin reflektoivan ohjauskeskustelun avulla on myös saavutettu onnistuneita

ohjaustuloksia. Hyvään ohjausprosessiin kuuluukin monenlaisia keskusteluja, mutta kaikkia näitä keskusteluja ei pidä ajatella ohjauskeskusteluina (Silkelä & Väisänen, 2005, s.112-113.).

Yhtenä tutkimuskysymyksenä kysyin miten seurakuntaharjoittelua ohjaavat harjoittelunohjaajat ymmärtävät oman tehtävänsä. Harjoittelunohjaajat tarkastelivat tehtäviä kolmen eri roolin avulla. Opas ohjaa ja luotsaa opiskelijan harjoittelun läpi matkaoppaan tavoin ja tarjoaa näköaloja monipuolisesti joko seurakunnan nuorisotyöhön tai laajemminkin seurakuntatyöhön. Peilinä ohjaaja tarjoaa mahdollisuuden tarkastella yhden työntekijän tapaa toimia nuorisotyönohjaajana. Opiskelijalla on mahdollisuus peilata tätä omiin työhön liittyviin ajatuksiinsa. Rinnalla kulkijana ohjaaja ei tarjoa valmiita vastauksia, vaan on valmis keskustelemaan ja ihmettelemään yhdessä kirkon nuorisotyön maailmaa. Tärkeää on, että molemmat tuovat vuorovaikutukseen jotain merkityksellistä. Kaikissa näissä rooleissa korostuu vuorovaikutussuhteen merkitys, joten voidaan hyvin todeta, että kaikki harjoittelunohjaajat olivat sisäistäneet ohjaamisen olennaisen tehtävän. Ohjaustyön keskeinen tehtävä on luoda tilaa vuorovaikutukselle, jossa ohjattava tulee kuulluksi, hyväksytyksi ja ymmärretyksi päästen eteenpäin omissa prosesseissaan (Onnismaa ym., 2000, s.7).

Varsinaisesti harjoittelunohjaus näytti tapahtuvan varsin pitkälle yksilötasolla siten, että päävastuu ohjauksesta ja siihen liittyvästä vuorovaikutuksesta oli yhdellä harjoittelunohjaajalla. Vehviläinen (2014, s.14-15) esittelee ohjauksen kolme tasoa eli yksilö-, ryhmä- ja yhteisötason ohjaaminen, joista kaksi jälkimmäistä tasoa jää usein hyödyntämättä ohjaamisessa. Omassa tutkimuksessani keskityin yksilötason ohjaamiseen. Kukaan harjoittelunohjaajista ei maininnut käyttävänsä esimerkiksi pariohjaamista tai ryhmäohjaamista osana harjoittelua.

9.2 Harjoittelunohjaajien näkökulmat ammatti-identiteettiin ja sen muodostumiseen

Yksi tutkimuskysymykseni oli miten harjoittelunohjaajat ymmärtävät ammatti-identiteetin käsitteen ja miten he pyrkivät tukemaan opiskelijoita ammatti-

identiteetin vahvistumisessa. Ammatti-identiteetti koostuu harjoittelunohjaajien näkökulmasta neljästä eri osa-alueesta: työrooli, perustehtävän ymmärtäminen, ammatillinen osaaminen ja persoonallisuuden piirteet.

Harjoittelunohjaajat ajattelivat ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttavan yksilön työkokemuksen, työkavereiden ja elämänhistorian. Painotus oli vahvasti työuran aikana tapahtuvassa työkokemuksessa. Launosen (2009, s.129-130) mukaan kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijat mainitsevat merkitykselliseksi ammatti-identiteetin kasvun kannalta koulutukseen liittyvät tekijät, seurakunnan työhön ja toimintaan liittyvät tekijät ja omat henkilökohtaiset tekijät. Harjoittelunohjaajien näkökulmassa koulutukseen liittyvät tekijät puuttuivat kuitenkin lähes kokonaan.

Tutkimukseeni haastattelemissa nuorisotyönohjaajilla oli kaikilla jo useamman vuoden työkokemus. Etäisyyttä opiskeluihin sekä omaan seurakuntaharjoitteluun oli ehtinyt syntyä ja muuta kokemusta kertyä enemmän. On todennäköistä, että harjoittelunohjaajilla oma harjoittelukokemus on muuttunut pieneksi osaksi yksilön elämänhistoriaa ja eikä enää korostunut. Tulos olisi voinut olla toisenlainen, mikäli tutkimuksessani olisin haastatellut harjoittelunohjaajia, jotka ovat olleet työelämässä esimerkiksi alle viisi vuotta. Tätä taustaa vasten tutkimustulokseni ei oikeastaan poikkeakaan vaan enemmänkin vahvistaa ammatti-identiteetin muodostumiseen liittyvät käsitykset. Ammatti-identiteetin muodostuminen nähdään jatkuvana ja elämänmittaisena prosessina, johon vaikuttaa muun muassa ihmisen persoonallisuus, elämänhistoria, kokemukset, arvot ja kollegat (Mouhu, 2021, s. 19.). Tässä prosessissa harjoittelunohjaajat olivat erilaisessa vaiheessa kuin alan opiskelijat ja tämä vaikutti harjoittelunohjaajan näkökulmaan harjoittelun merkityksestä ammatti-identiteetin muodostumisessa.

Ihmisen ammatti-identiteetin kehitysprosessia voidaan kuvata identiteettineuvotteluna, persoonallisena ja sosiaalisena vuoropuheluna, jossa yksilö neuvottelee omaa identiteettiään suhteessa ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen. Ammatti-identiteetin rakentumisen eri vaiheissa korostuvat eri painotukset. Ensin korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen. Vasta-alkajalta puuttuu sekä valta että työyhteisön muiden jäsenten tunnistama työn tekemisen kulttuuriin liittyvä tieto.

Alkuun ammatillinen identiteetti rakentuu omaksumalla yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. Myöhemmin kun sekä kokemus että työyhteisöön kuuluminen ovat vahvistuneet saavat yksilöllisyys ja persoonallinen työote enemmän tilaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, s. 62–64.) Näyttää siltä, että kaikkien harjoittelunohjaajien näkökulmasta työpaikan sosiaalisessa todellisuudessa kollega toimii ammatti-identiteetin kannalta merkittävänä neuvottelukumppanina, jonka kanssa on tärkeää puhua työstä ja reflektoida omaa osaamistaan.

Vuorovaikutuksen ja reflektion mahdollisuuden tarjoaminen on opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta olennaista (Virkkala, 2020, s. 137.). Tarjotessaan mahdollisuutta reflektioon ja vuorovaikutukseen oppaan, peilin ja rinnalla kulkijan roolista käsin harjoittelunohjaajat olivat sinänsä ammatti-identiteetin kehittämisen ytimessä. Toisaalta harjoittelunohjaajat ottivat hengellisyyteen liittyvät kysymykset varovasti puheeksi opiskelijan kanssa. Teemat nousivat kyllä esiin käytännön työtehtävien ohessa konkretiaan liittyen. Kolme harjoittelunohjaajaa otti hengellisyyteen liittyvät kysymykset tietoisesti ja suunnitellusti esille ohjauksessa. Kuusi harjoittelunohjaajaa oli valmis keskustelemaan, mikäli opiskelija teki aloitteen.

Harjoittelunohjaajien näkökulmasta seurakunnan nuorisotyönohjaajan perustehtävään (Kuva 3, s. 36) kuului hengellisyyteen liittyvien asioiden tuominen mukaan nuorisotyön todellisuuteen. Harjoittelunohjaajat tunnistivat kirkon hengellisen työntekijöiden yhteisessä ydinosaamiskuvauksessakin mainitun kirkon hengelliseen perustehtävän. Sen mukaan kirkko on arvoyhteisö, jonka ytimessä on Jumalaan uskomisen, lähimmäisen rakkaus ja vastuu luomakunnasta (Ev.lut.kirkko i.a. –a.).

Ammatti-identiteetin kehittymisen näkökulmasta Poropudaksen (2021, s. 180) mukaan yksittäisen opiskelijan vahvin kirkollista ammatillista identiteettiä uhkaava tekijä oli torjutuksi tulemisen pelko, jos opiskelijan omaa uskoa ei hyväksytä kirkkoyhteisössä. Voidakseen rakentaa kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä opiskelija tarvitsee mahdollisuutta arjen seurakuntayhteyteen. Hengellisyyteen ja omaan vakaumukseen liittyvissä kysymyksissä kirkon työntekijät tarvitsisivat hyviä reflektointitaitoja (Valtonen, 2016, s. 54.). Tässä asiassa

harjoittelunohjaajalla olisi vastuullinen tehtävä harjoittelun aikana ja kuitenkin enemmistölle haastattelemistani harjoittelunohjaajista se ei ollut itsestäänselvyys.

9.3 Ei palautetta eikä tietoista kehittämistä

Ammatti-identiteettiprosessissa korostuva vuorovaikutussuhde on osa ohjaajien palautetta. Varsinaisesti ohjaajat eivät koe saavansa palautetta ilman ohjaaja-ohjattava -suhteen valta-asetelmaa. Ohjaajat päättelevät ohjauksen sujumisen vuorovaikutussuhteen vivahteista. Vehviläinen (2014, s.70-71) toteaa, että ohjaussuhde perustuu kahden ihmisen kohtaamiseen, jota saatetaan myös mystifioida. Vuorovaikutuksessa saatetaan korostaa ihmisten välisiä kemioita ja sitä tunnetta, josta tietää, että vuorovaikutus on kohdallaan. Luottamuksellinen vuorovaikutussuhde voi syntyä joskus erityisen helposti ja voidaan virheellisesti ajatella, että vuorovaikutussuhteen toinen osapuoli on erityisen mahtava ja jää huomaamatta oma osuus vuorovaikutussuhteen rakentamisessa. Tämä on tyypillistä erityisesti ohjattavalle, mutta mahdollista myös ohjaajalle. Tällainen mystinen ohjaussuhde ei ole tarpeellinen harjoittelun onnistumisen kannalta. On hyvää ohjausta, kun ohjaaja ja ohjattava pystyvät kommunikoimaan toisilleen ja voivat rakentaa hyvän yhteisen työskentelytavan.

Harjoittelunohjaajat tarvitsisivat palautetta, mentorointia ja työyhteisön tukea, jotta voisivat itsekin kokea ammatillista kasvua. (Mouhu, 2021, s. 148–150). Tutkimuksissani selvisi, etteivät harjoittelunohjaajat tietoisesti kehitä itseään harjoittelunohjaajina. Haastattelemillani harjoittelunohjaajilla työyhteisön tuki oli olemassa haastavissa tilanteissa ja siinä, että opiskelija otetaan osaksi työyhteisöä. Harjoittelunohjaajat eivät kuitenkaan saa palautetta omasta ohjaamisestaan työyhteisöltä, eikä työyhteisöissä myöskään tietoisesti kehitetä harjoittelunohjaamista.

10 POHDINTA

10.1 Seurakuntaharjoittelu voi olla rautaa, jos...

”Seurakuntaharjoittelun pitäis olla rautaa, mutta onk’ se?”, kyseli ”Silja”. Voin todeta, että seurakuntaharjoittelu voi olla rautaa siinä mielessä, että harjoittelunohjaajilla näytti olevan vahva näky siitä mitä asioita on seurakunnan nuorisotyönohjaajan ammatin ytimessä. Harjoittelunohjaajille ohjaaminen oli myös mieluinen ja tärkeänä pidetty työtehtävä. Ohjaajat olivat oman työnsä asiantuntijoita, pitivät itseään hyvinä harjoittelunohjaajina ja olivat sitoutuneet toteuttamaan opiskelijalähtöistä harjoittelua. Ohjaajat myös tunnistivat vuorovaikutuksen keskeisen aseman onnistuneessa ohjauksessa. Nämä ominaisuudet antavat mielestäni hyvän pohjan harjoittelunohjaamiselle. Vahvakin rauta kuitenkin voi ruostua ja hapertua, jos se jätetään vaille hoitoa.

Jos vuorovaikutus ei toimi niin harjoittelu epäonnistuu. Mikäli kaikki harjoittelunohjaajat ottaisivat pedagogiset ohjauskeskustelut osaksi ohjausta, valmistautuisivat itse sekä valmistelisivat opiskelijan ohjauskeskusteluihin, voitaisiin ennaltaehkäistä vuorovaikutuksen haasteita. Lisäksi ennakoon suunnitelluissa ohjauskeskusteluissa ohjaaja voisi hyödyntää erilaisia vuorovaikutusta synnyttäviä ja tukevia menetelmiä. Näitä menetelmiä uskon nuorisotyönohjaajalla olevan ammatillisen osaamisen varastossaan valmiina. Menetelmiä myös tarjotaan ohjaajille erilaisissa ohjausmenetelmiä käsittelevässä kirjallisuudessa (ks. esimerkiksi Kuosmanen & Takkula, 2014).

Etukäteen suunnitellut pedagogiset ohjauskeskustelut myös varmistaisivat sen, että keskeinen ja osalle harjoittelunohjaajista haastava osa-alue eli hengellisyyteen liittyvät monenlaiset kysymykset tulisivat käsittelyyn. On nimittäin ristiriitaista, että haastateltavieni keskeiseksi kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseksi osaamiseksi ja perustehtäväksi kokemat asiat, eli syvemmän kohtaamisen taito ja hengellisen ulottuvuuden tuominen nuorisotyöhön, eivät olleet itsestään selvästi mukana kaikkien ohjauksessa. Hengellisyys on herkkä osa-alue ja voi olla, että harjoittelunohjaajat haluavat pitää kiinni turvallisesta ilmapiiristä ja

varovat sen vuoksi itse ottamasta hengellisiä asioita käsittelyyn. On mahdollista, että teemaan liittyvät kysymykset jäävät harjoittelussa kevyelle käsittelylle, mikäli opiskelija ei ota hengellisyyteen liittyviä kysymyksiä itse esiin. Hengellisyys on aika vaativa asia opiskelijan esille otettavaksi. Hengellisyyteen liittyvän monipuolisen keskustelun käyminen tukisi opiskelijan ammatillista osaamista samalla tavalla kuin esimerkiksi leirityötä harjoittelunohjaajien mukaan opitaan olemalla mukana leirityössä.

Ohjaajille oli tärkeitä näyttää opiskelijalle monipuolisesti mitä kaikkea kuuluu nuorisotyön kenttään. Taustatyötä halutaan myös näyttää. Opiskelijat pääsivät tekemään monenlaisia nuorisotyön arkisia työtehtäviä laminoinnista varastojen siivoamiseen. Ne ovat toki nuorisotyön arkea, mutta nuorisotyönohjaajan ammatilliseen osaamisen kannalta merkityksellisiä ne eivät varmastikaan ole. Olisiko syytä varsin lyhyen seurakuntaharjoittelun aikana kohdentaa nämä arkiset ja rutiiniluontoiset työtehtävätkin sellaisiin, jotka lisäävät todella opiskelijan ammatillista osaamista keskeisillä osa-alueilla. Ainakin tällaisten työtehtävien tekeminen pitäisi olla huolella perusteltua ja mietittyä harjoittelun kokonaisuuden kannalta. Todennäköisesti myöskään opiskelijoiden henkilökohtaisista tavoitteista ei löydy kohtaa, jossa haluttaisiin kehittyä näissä kovin toissijaisissa asioissa. Harjoitteluarjen joutohetkenä opiskelijaa voisi laminoinnin ja siivoilun sijaan pyytää esimerkiksi perehtymään nuorisotoimistosta löytyvään materiaaliin ja etsimään työskentelyvinkkejä opiskelijan tarpeista nouseviin nuorisotyön arjen tilanteisiin.

Ohjaajat mieltävät harjoittelunohjauksen vain pieneksi osaksi työtä. Jos ohjaaminen nähdään vain yksilötason prosessina niin varmasti ohjaaminen onkin silloin määrällisestikin pieni osa työtä. Kaikki haastattelemanuorisotyönohjaajat eivät ohjaa opiskelijaa joka vuosi. Vaikutti kuitenkin siltä, että työyhteisöissä on opiskelijoita vuosittain. Työyhteisötasolla tapahtuvaa ohjaamista on itseasiassa koko ajan, sitä ei vain mielletä harjoittelunohjaukseksi. Työyhteisötasolla olisi tarvetta pysähtyä ja miettiä, kuinka yhteisönä ohjataan opiskelijoita. On hyvä sopia yhteisiä pelisääntöjä ja rakenteita ohjaukselle.

Näen mahdollisuuksia ja tarvetta myös jatkotutkimukseen. On tarpeen perehtyä tarkemmin siihen, mitä nuorisotyön tiimeissä tai työyhteisöissä ajatellaan

harjoittelusta ja harjoittelunohjaamisesta ja miten muu työyhteisö mieltää oman roolinsa opiskelijan ohjaukseen liittyen. Mielenkiintoista olisi perehtyä paremmin siihen käytetäänkö seurakuntaharjoitteluissa ryhmä- tai pariohjaamista. Olisi myös mahdollista kehittää seurakuntaharjoitteluun työyhteisön sisäisiä ohjauksmalleja, joissa hyödynnettäisiin enemmän ryhmä- ja yhteisöohjaamisen tasoja. Entä jos naapuriseurakunnissa yhtä aikaa opiskelijoita ohjaavat nuorisotyönohjaajat kokeilisivatkin järjestää ohjauskeskusteluja ryhmämuodossa? Kehittämismahdollisuuksia on monia. Pienellä hiomisella voidaan saada seurakuntaharjoittelut rautaisiksi.

Norjalaisen tutkimuksen mukaan harjoittelunohjauksen kehittämiseen keskittyvät ammatilliset seminaarit ja harjoittelunohjaus tiimillä parantavat opiskelijan harjoittelukokemusta ja oppimista. Se edellyttää kuitenkin ohjaajilta itseltään, esimiehiltä ja työyhteisöiltä kehittävää otetta harjoitteluihin liittyen. (Tveiten & Ignald, 2021.) Kehittämisen suhteen on jo lähtökohtaisesti ongelma, etteivät ohjaajat kokeneet sille tarvetta. Harjoittelunohjauksen tarjoama mahdollisuus ohjaajan oman ammatti-identiteetin uudistamiselle jää joko osin tai kokonaan käyttämättä. Palautteen puute voi vaikuttaa ohjaamisen kehittämiseen. Kuinka saataisiin rakennettua palautejärjestelmä, jossa ohjaajalla olisi mahdollista saada rakentavaa palautetta ohjaamisesta ilman ohjaaja-opiskelija-asetelman tuomia haasteita? Mikäli oppilaitokset keräävät yleispalautetta harjoitteluihin liittyen, niin olisiko tällaisessa palautteessa mahdollista kerätä palautetta myös ohjauksesta ja lähettää yleispalautteita harjoittelunohjaajille tiedoksi?

Sain haastateltaviltani palautetta, että tekemäni haastattelu toimi heillä reflektion mahdollisuutena. Haastattelun aikana tapahtunut reflektio johti jopa ajatukseen oman harjoittelunohjauksen kehittämisestä. Kaksi ohjaajaa totesi aikovansa jatkossa aiempaa enemmän ottaa hengellisyyteen ja arvomaailmaan liittyvät kysymykset esille opiskelijoiden kanssa. Tätä taustaa vasten ajattelen, että ohjaamiseen liittyvien kysymysten reflektoinnille on tarvetta. Jokaisen ohjaajan olisi hyvä rakentaa itselleen käyttöteoria siitä millaisilla toimilla hän tietoisesti tukee opiskelijan ammatti-identiteetin eri puolten vahvistumista. Ohjaamisesta voi näin tulla entistä tietoisempaa työtä.

Harjoittelunohjaajat hyötyisivät reflektointituesta. Samaan aikaan on haastavaa saada harjoittelunohjaajat kiinnostumaan ohjauksen kehittamisestä, mikäli se vie liikaa aikaa tai on irrallaan muusta työstä. Muutama harjoittelunohjaaja ehdotti haastattelun aikana, että harjoittelunohjaamiseen liittyvien keskustelujen tulisi olla osana sellaisia tilanteita, joissa nuorisotyönohjaajat ovat koolla muutenkin, esimerkiksi Kirkon kasvatuksen päivät tai hiippakunnalliset nuorisotyönohjaajien tapaamiset. Harjoittelunohjauksen kehittämisessä useampi toimija (kouluttavat oppilaitokset, seurakunnat, hiippakunnat, lähiesimiehet) joutuu miettimään omaa osaansa kokonaisuudessa, jotta tulevaisuudessakin kirkon alalla riittää rautaisia ammattilaisia. Opiskelijan harjoitteluprosessin onnistumisen kannalta tärkeä harjoittelunohjauksen kehittäminen ei oikein ole selkeästi kenenkään omistuksessa, joten toivottavasti sille ei käy niin, että se jää kokonaan vaille huomiota.

10.2. Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana

Tutkimusprosessi on kasvattanut minua ammatillisesti sekä tutkimukseni aiheiden vuoksi, että itse prosessin vuoksi. Olen nyt viettänyt vuoden lukemalla identiteettiä sekä ohjaamiseen liittyvää materiaalia ja huomaan peilaavani lähes koko elämäni näiden teemojen ja kysymysten kautta. Myös tätä tutkimusprosessin aikana tapahtunutta ammatillista kasvua peilaan identiteetin, ohjaamisen ja osaamisen näkökulmasta. Identiteettityö, joka on tutkimusten perusteella elämänpituisen prosessi (Ropo, 2015, s.33.), on tällä hetkellä itselläni kovin tietoista ja itse-reflektiota tapahtuu paljon.

Minulla on vahva seurakunnan nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetti. Pääsin reflektoimaan omaa harjoittelunohjaajuuttani perehtyessäni ohjaamiseen liittyvään aineistoon. Väittäisin, että tällä osa-alueella osaamiseni on kehittynyt ja ohjaaminen on aiempaa tietoisempaa. Odotan seuraavaa mahdollisuutta ohjata opiskelijaa, jotta pääsen soveltamaan ajatuksiani käytännön tasolle. Toisaalta tutkimukseni on herättänyt minut kysymään, kuinka motivoin oman työyhteisöni kehittämään harjoittelunohjausta ja mitä keinoja on herätellä kollegoita eri seurakunnissa havahtumaan harjoittelunohjauksen kehittämiseen. Kaikkien ei toivottavasti tarvitse tehdä omaa opinnäytetyötä aiheesta oivaltaakseen, mitä kaikkea

harjoittelunohjaamisessa voisi tehdä entistäkin laadukkaammin. Ammattikorkeakouluideologia on minun identiteetissäni vahva, koska tarve kytkeä teoria käytäntöön on suuri.

Tutkimusosaaminen on lisääntynyt, joten voin sanoa kehittäneeni omaa osaamisidentiteettiäni siltä osin. Reilu vuosi on toisaalta varsin lyhyt aika tutkijan näkökulman opetteluun. Identiteettiprosessiin olennaisesti kuuluu mahdollisuus peilata ja reflektoida asioita ympäristön kanssa (Virkkala, 2020, s. 137). Olen tehnyt opinnäytetyöni yksin, joten on ollut mahdotonta reflektoida asioita tutkijaparin kanssa. Tämä on aiheuttanut sen, että kollegani ovat joutuneet tahtomattaankin toimimaan peileinäni. Myöskin puolisoni ja lapseni ovat joutuneet osallisiksi opinnäytetyöni prosesseihin. Onneksi myös opinnäytetyön seminaariryhmästä on saanut reflektiotukea. Tulevaisuuden opiskelijoille suosittelen vähintään paria opinnäytetyön tekemiseen, jotta reflektiomahdollisuus löytyy viereltä. Kuitenkin kaikessa on loppu viimein kyse vuorovaikutussuhteesta ja prosessista.

LÄHTEET

A 1294/2019. Asetus ammattikorkeakouluopinnoista. 19.12.2019/1294.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129#P1>

Aaltio, I., & Puusa, A., (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa Puusa, A & Juuti, P., *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Centria-ammattikorkeakoulu. (i.a.). *Harjoittelu*. Saatavilla 15.10.2022 [Opintojen sisältö - Centria](#)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *2020 sosionomi, kirkonnuorisotyönohjaaja*. saatavilla 20.12.2021 <https://opintoopas.diak.fi/fi/43204/fi/14558/2020SOSN/269/year/2021>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Vahvista valmiuksiasi harjoittelunohjaajana*. Saatavilla 20.12.2021 <https://www.diak.fi/2020/12/09/vahvista-valmiuksiasi-harjoittelunohjaajana/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-f). *Organisaatio*. Saatavilla 12.11.2022 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-g). *Vuosikatsaus 2021*. Saatavilla 12.11.2022. <https://vuosikatsaus2021.diak.fi/muutosten-vuosi/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu (i.a.-h). *Kelpoisuuskokonaisuudet*. Saatavilla 12.11.2022 <https://www.diak.fi/avoinamk/opintotarjonta/kelpoisuuskokonaisuudet/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu (i.a.-i) Harjoittelunohjaajalle. 12.11.2022. <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/tutkimus-kehittamis-ja-innovaatiopalvelut/harjoittelupaikat/tietoa-ja-ohjeita-harjoittelunohjaajalle/>

Elo, S. (2020). Pelkistyksistä alaluokkiin. [Videotallenne]. Saatavilla 19.9.2022 <https://www.youtube.com/watch?v=9WhxDH18tvs&t=14s>

Elo, S. (i.a.). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. [Videotallenne]. Saatavilla 11.3.2022 <https://www.youtube.com/watch?v=wgZSxMqt8HY>

Eskola, J., Lätti, J., & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli R. (Toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. PS-Kustannus.

- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. (2010). Identiteetti ja subjektiivisuus työn muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto A., Collin K. & Saarinen J. (Toim.). *Työ, identiteetti ja oppiminen*. s.90-142. Wsoy.
- Eteläpelto, A., & Vähäsantanen K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisenä ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Asunmaa T. & Rähä P. *Samalta viivalta 4 – Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010*. s. 45-69. PS-kustannus.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K., (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Eteläpelto (Toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>
- Helminen, J. (toim.). (2021). *Harjoittelu ammattitaitoa edistämässä – kartoitus ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta sosionomikoulutuksessa*. (Diak puheenvuoro 37). Diakonia ammattikorkeakoulu.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-381-0>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.
- Hyvärinen, M., Suoninen, E., & Vuori, J. (i.a.). Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 10.1.2022.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Häkkinen, T. (2021). Vapauttava ja uudistava kristillinen kasvatus. Teoksessa Kauppila H. (toim.) *Kasvu vapauteen*. Kirjapaja.
- Juhila, K. (i.a.-a). Koodaaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 12.1.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

- Juhila, K. (i.a.- b). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Saatavilla 12.1.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan. Teok- sessä Puusa, A & Juuti, P. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökul- mat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teok- sessä Puusa, A & Juuti, P. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökul- mat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Kallio, A. (i.a.). Litterointi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuk- sen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Saatavilla 10.1.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Kajaanin ammattikorkeakoulu, (i.a.), *Laadullisen tutkimuksen analyysi ja tul- kinta*. Saatavilla 11.1.2022 <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnayte- tyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-ana- lyysi-ja-tulkinta>
- Ketamo, H., Ollila, J., & Paaso, L. (2022). *Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista?* [Muistio]. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huo- mata-yha-moninaisempaa-osaamista/>
- Kirkkohallitus, (2003). *Oppiminen ja ohjaus työelämässä*, Opas seurakunnille. Kirkkohallitus.
- Kokkonen J. & Kokkonen S., (2008). *Kasvattajan ammatti-identiteetti ja persoo- nallinen kasvu*. Teoksessa Porkka J. (toim.), *Johdatus kristilliseen kasvatukseen*. LK-kirjat.
- Korhonen, S. (2008) *Ohjaus siinä sivussa: työelämässä toimivien ohjaajien ko- kemuksia sosionomi (AMK)- opiskelijoiden harjoittelun ohjauksesta*. [Lisensiaattityö, Jyväskylän yliopisto] (Diakonia-ammattikorkeakou- lun julkaisu A tutkimuksia 20). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-060-4>

- Koppelo, H. (7.12.2021). Osaamisidentiteetti kertoo osaamisesta ammatin takana. DigiMaMa. [Osaamisidentiteetti kertoo osaamisesta ammatin takana - DigiMaMa](#)
- Kuosmanen V., & Takkula T. (2014). Opas käytännön opiskelun ohjaamiseen ja ohjaajana kehittymiseen. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien koulutuksessa. (Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. raportit ja selvitykset 6/2014.). Lapin ammattikorkeakoulu. <http://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=c4ade273-95f4-4a1f-9daf-a431dcd1271c>
- Kriukow, (i.a.). Qualitative coding and thematic analysis in Microsoft Word. [videotallenne], Saatavilla 19.8.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=XOYhkUC21wQ>
- L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia, Fenomenologinen näkökulma, Teoksessa Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. PS-kustannus.
- Launonen, P., (2008). Kasvattava ja palveleva kirkko – kristillinen lapsi- ja nuorisotyö historian murrosvaiheissa. Teoksessa Porkka J. (toim.), *Johdatus kristilliseen kasvatukseen*. LK-kirjat.
- Launonen, P. (2009). Kasvu kirkon työntekijäksi, Diakoni-, diakonissa ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004-2008. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-075-8>
- Luoja, K. (2011). *Ammattitaitoa edistävän harjoittelunohjauksen toimintamalli, ohjaajien näkökulma*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Lusa, A. (6.10.2022). Kirkon konservatiivisuus heikentää alan vetovoimaa. *Dino* 3/2022. [Kirkon konservatiivisuus heikentää alan vetovoimaa | Dino-lehti.fi](#)
- Mahlakaarto, S. (2010). *Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. [Väitöskirja]. Jyväskylän yliopisto <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/12345678>

- Malkavaara, M. (2021). Kirkon nuorisotyön teologiaa. Teoksessa Kauppila H. (toim.) *Kasvu vapauteen*. Kirjapaja
- Malkavaara, M. & Gothóni, R. (2016). Diakin synty ja kehitys yksityiseksi kirkolliseksi ammattikorkeakouluksi. Teoksessa Gothóni, Malkavaara & Valtonen (toim.) *Muutosvoimaa – tutkielmia diakista ja teologiasta 2016*, Diak puheenvuoro 3 [Diak Speaks 3], Diakonia-ammattikorkeakoulu <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123108/Puheenvuoro%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mouhu, H. (2021). *Harjoittelukoulussa opetusharjoittelua ohjaavien opettajien ammatillisen identiteetin neuvottelu*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8793-0>
- Muhonen, M. & Tirri, K. (2008) Mitä on kristillinen kasvatus? Teoksessa Porkka J. (toim.). *Johdatus kristilliseen kasvatukseen*. LK-kirjat.
- Nyman, L., & Lahtinen, P., (7.6.2021) Ohjatun harjoittelun merkitys opiskelijan ammatillisessa kasvussa. <https://www.labopen.fi/lab-pro/ohjatun-harjoittelun-merkitys-opiskelijan-ammattillisessa-kasvussa/>
- Ojanen, S. (2006). Ohjauksesta oivallukseen, ohjausteorian käsittelyä. yliopistopaino.
- Onnismaa, J., Pasanen H., & Spangar, T., (2000). Alkusanat. Teoksessa Onnismaa J., Pasanen H., & Spangar, T. *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1 – ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus*. PS-kustannus.
- Poropudas, S. (2021). Kirkon työntekijän identiteettiä rakentamassa? Narratiivinen tutkimus diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hengellisistä elämäntarinoista ja ammatillisen identiteetin lähtökohdista. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto].
- Raudasoja, A., Heino, S., & Rinne, S. (2019). Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. HAMK Unlimited Journal. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111690407>
- Ropo, E. (2015a). Identiteetin rakentuminen opetuksessa. Teoksessa Ropo, E., Sormunen, E., & Heinström, J. (toim.) *Identiteetistä*

informaatiolukutaitoon: tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija. Tampere University press

- Ropo, E. (2015b). Identiteetti tutkimuskohteena. Teoksessa Ropo, E., Sormunen, E., & Heinström, J. (toim.) *Identiteetistä informaatiolukutaitoon: tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija*. Tampere University press
- Sanoukian, M. (2021). Kuka olet, jos et saa kertoa työstäsi? Katsaus osaamisidentiteetteihin. *Bisnes & Työura*. https://issuu.com/oodiamedia/docs/bisnes2_2021
- Sikkelä, R., & Väisänen, P. (2005). Pedagogisen dialogin kehittyminen ohjauskeskustelussa. Teoksessa Atjonen, P. & Väisänen, P. (toim.) *Koh- taamisia ja kasvunpaikkoja opetusharjoittelussa*. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja nro. 3. Joensuun yliopistopaino
- Suomen ev.lut.kirkko. (i.a.-a). *Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 27.12.2021 <http://kirkonydinosaaminen.fi/nuorisotyono-hjaaja.html>
- Suomen ev.lut.kirkko. (i.a.-b). *Nuorisotyönohjaaja organisoii ja kehittää toiminta yhdessä lasten ja nuorten kanssa*. Saatavilla 18.12.2021. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/nuorisotyono-hjaaja>
- Suomen ev.lut.kirkko (i.a.-c). Nro 137, kirkkohallituksen päätös nuorisotyönohjaajan viranhaltijalta ja nuorisotyönohjaajan työtä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta. Saatavilla 18.12.2021 <https://evl.fi/plus/paatokseteko/lainsaadanto/kirkon-saadostokokoelma/saadostokokoelma-nro-63/nro-137-kirkkohallituksen-paatos-nuorisotyono-hjaajan-viran-haltijalta-ja-nuorisotyono-hjaajan-tyota-paaasiallisena-tehtavanaan-tekevalta-viranhaltijalta-vaadittavasta-tutkinnosta>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko (i.a. -d.). *Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 23.9.2022 [EVL - Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus \(kirkonydinosaaminen.fi\)](https://evl.fi/plus/paatokseteko/lainsaadanto/kirkon-saadostokokoelma/saadostokokoelma-nro-63/nro-137-kirkkohallituksen-paatos-nuorisotyono-hjaajan-viran-haltijalta-ja-nuorisotyono-hjaajan-tyota-paaasiallisena-tehtavanaan-tekevalta-viranhaltijalta-vaadittavasta-tutkinnosta)
- Suomen evankelisluterilainen kirkko, (i.a.-e). *Ohjaajan ja opiskelijan yhteistyö harjoittelussa ja työelämä oppimisessa*. Saatavilla 9.10.2022 [Ohjaajan ja opiskelijan yhteistyö - evl.fi](https://evl.fi/plus/paatokseteko/lainsaadanto/kirkon-saadostokokoelma/saadostokokoelma-nro-63/nro-137-kirkkohallituksen-paatos-nuorisotyono-hjaajan-viran-haltijalta-ja-nuorisotyono-hjaajan-tyota-paaasiallisena-tehtavanaan-tekevalta-viranhaltijalta-vaadittavasta-tutkinnosta)

- Tevameri, T. (2021). *Toimialaraportit, Katsaus sotealan työvoimaan Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua*. TEM:n toimialaraportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi* (uudistettu painos). Tammi.
- Turun yliopisto. (i.a.). *Harjoittelu kehittää työelämätaitoja – tutustu vuoden 2020 harjoittelupalautteeseen*. Turun yliopiston työelämäpalvelut. <https://sites.utu.fi/rekry/harjoittelu-kehittaa-tyoelamataitoja-tutustu-vuoden-2020-harjoittelupalautteeseen/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, (2021). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsittely suomessa*. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>
- Tveiten, S., & Ignald, O., (2021). Experiences gained from testing a work placement supervision model at the Master's degree level. <https://sykepleien.no/en/forskning/2021/03/experiences-gained-testing-work-placement-supervision-model-masters-degree-level>
- Työterveyslaitos, (i.a.) Työelämän muutos. Saatavilla 1.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos>
- Valkeavuori, V. (29.9. 2021). Onnistunut harjoittelu kasvattaa ammattilaisia. Dino. <https://dinolehti.fi/2021/09/onnistunut-harjoittelu-kasvattaa-ammattilaisia/>
- Valtonen, M, (2016). Lapsilähtöisiä kehittäjiä ja diakonisesti suuntautuneita sosiaalipedagogeja. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi opiskelevien ammatillisen identiteetin rakentuminen. Teoksessa Valtonen & Sutinen (toim.) Varhaiskasvatus ja perhetoiminta seurakunnissa. Diak. Diak työelämä 6. [Diak Tyoelama 978-952-493-270-7.pdf](https://theseus.fi/theses/978-952-493-270-7.pdf) (theseus.fi)
- Valtonen, M. (2009). Kertomuksia kirkon työntekijäksi Kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto] (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A tutkimuksia 23). Diakonia-ammattikorkeakoulu. [A 23 ISBN 9789524930796.pdf](https://theseus.fi/theses/9789524930796.pdf) (theseus.fi)

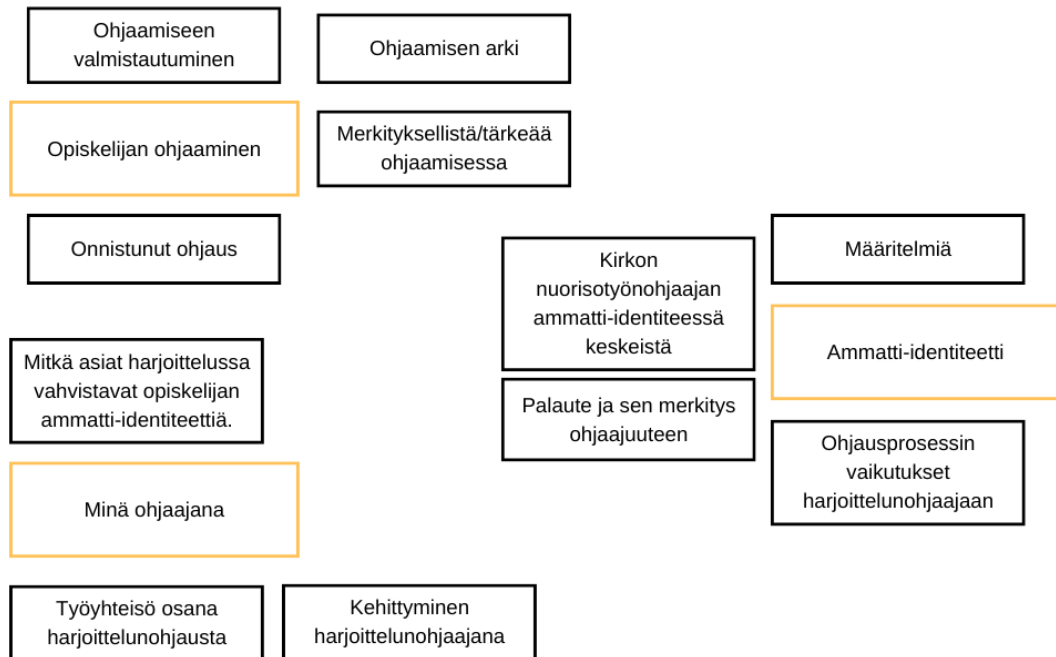
- Vehviläinen, S. (2014). Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus.
- Vesterinen, M. (2002). Ammatillinen harjoittelu asiantuntijuuden kehittäjänä. *Aikuiskasvatus* 2002/3.
- Vesterinen, M. (2002). *Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittämistä ammattikorkeakoulussa*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto] Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1300-7>
- Virkkala, S. (2020). Yhteisöpedagogiksi tulemisen tarinat Narratiivinen tutkimus pedagogisen osaamisen ja ammatillisen identiteetin rakentumisesta yhteisöpedagogiopintojen aikana. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8286-7>
- Vuori, J.,-a. (i.a.). Aineiston tuottaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 10.1.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>
- Vuori, J., -b. (i.a.). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 10.1.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>
- Vähäsantanen, K., & Arvaja, M. (2022). The narrative approach to research professional identity: Relational, temporal, and dialogical perspectives. Teoksessa
- Goller, M., Kyndt, E., Paloniemi, S. & Damşa C. (Toim.). Methods for researching professional Learning and development: Challenges, applications and empirical illustrations (pp. 373–395). Springer: Cham.
- Väisänen, P., & Atjonen P., (2005). Pedagoginen vuorovaikutus ammatillisen kasvun kohteena ja välineenä. Teoksessa P. Väisänen & P. Atjonen (toim.), *Kohtaamisia ja kasvunpaikkoja opetusharjoittelussa. Vuoropuhelua ohjauksen kehittämistä*. s. 7-16. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja nro. 3. Joensuun yliopistopaino.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, (i.a.) Aineistonhallinnan verkkokäsikirja,

saatavilla 11.1.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/#kvalitatiivisen-aineiston-anonymisointi>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun teemat

Teemahaastattelun pääteemat ja niiden osa-alueet



Liite 2. Haastattelukysymykset

Kysymyksiä, jotka ovat olleet mielessä teemoja ja niiden taustateemoja kootessa. Ovat mukana haastattelussa. Punaisella merkattu kysymys otettu mukaan kahden ensimmäisen haastattelun jälkeen.

Opiskelijan ohjaaminen:

Millainen on mielestäsi hyvä harjoittelu? Mitä siihen sisältyy?

Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä ohjaamisessa?

Milloin olet ohjaajana onnistunut? (entä epäonnistunut)

Mitä haluaisit harjoittelunohjaajana tehdä?

Mihin haluat keskittyä?

Miten sinä käytännössä ohjaat opiskelijaa?

Mitä menetelmiä käytät? (Kuvaile millaisia keskusteluja käytät?)

Miten valmistaudut ohjaamiseen?

Jos kuvaisit harjoittelunohjaajan roolia tai tehtävää yhdellä sanalla niin minkä sanan valitsisit?

Mitä sinulle tämä sana merkitsee ja mitä asioita sisällytät siihen?

Ammatti-identiteetti

Miten määrittelet käsitteen ammatti-identiteetti?

Mitä siihen sinun mielestäsi kuuluu

Miten ammatti-identiteetti kehittyy tai muodostuu

Mitä ajattelet ammatti-identiteetin kannalta olennaisiksi asioiksi

Mikä on mielestäsi erityistä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteetissä, mikä siinä on sinulle keskeistä?

Miten sinun mielestäsi seurakuntaharjoittelu vahvistaa opiskelijan kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä?

Mitä käytännön toimia teet, jotta tuo identiteetti vahvistuisi?

Miten hengellisyyteen liittyvät kysymykset ovat mukana ohjaamisessa?

Millaisen mielikuvan kirkon nuorisotyönohjaajan ammatista haluat välittää?

Ohjaaja

Ohjaamisen merkitys sinulle

Mitä olet harjoittelunohjaajana oppinut?

Miten saat palautetta omasta ohjaamisestasi?

Millaista tukea saat omaan ohjaamiseesi? Mistä? Keneltä?

Miten kehität omia ohjaustaitojasi?

Millä tavoin? (Onko esim. diakin ohjauskoulutus tuttu?)

Miten muu työyhteisö on mukana harjoittelunohjausprosessissa?

Mitä merkitystä näet koko työyhteisöllä olevan yksittäiselle harjoittelijalle/harjoittelunohjaamiselle?

Liite 3. tietoa haastateltaville

Hei!

Kiitos, että haluat osallistua tutkimukseeni.

Opiskelen siis Diakonia-ammattikorkeakoulussa ylempää amk-tutkintoa ja tutkimus on opinnäytetyöni. Tutkimukseni liittyy Diakonia-ammattikorkeakoulussa käynnistyneeseen pitkittäistutkimushankkeeseen, jonka tavoitteena on muun muassa lisätä tietoa opiskelijoiden ammatti-identiteetin rakentumiseen liittyvistä kysymyksistä.

Minua kiinnostaa tutkimuksessani ajatuksesi ja näkemyksesi harjoittelunohjauksesta ja miten seurakuntaharjoittelussa tuetaan opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä.

Sovimme toteuttavamme haastattelun xxxx päivänä xxxx kuuta, kello xx.xx..

Haastattelu toteutetaan paikassa xxxx

Mikäli pandemia aiheuttaa rajoituksia niin voimme toteuttaa haastattelun myös etäyhteyksillä.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelu tallennetaan litterointia ja analysointia varten. Tekstit ja tallenteet säilyvät minulla salasanasuojattuina. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen tallenteet ja litteroidut tekstit hävitetään asianmukaisesti. Sinulla on oikeus yksityisyyden suojaan, eikä sinua voida tunnistaa tutkimustuloksia julkaistessa. En mainitse esimerkiksi työyhteisöäsi tai mitään muutakaan tunnistettavaa sinuun liittyvää tietoa.

Sinulla on mahdollisuus perua osallistumisesi tutkimukseen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Peruminen tapahtuu lähettämällä sähköpostia osoitteeseen Etunimi.Sukunimi@student.diak.fi (Muutettu Theseukseen tallentamisen vuoksi 20.11.2022)

Ystävällisin terveisin

Maria "Malla" Lehtovaara

LIITE 4. Ohjauskeskustelutaulukko

Ohjauskeskustelutyylit	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9
säännöllinen ennalta sovittu väh. joka toinen viikko oleva ohjauskeskustelu	x			x				x	
Säännöllinen viikottainen ennalta sovittu ohjauskeskustelu		x	x						x
Ohjauskeskustelu jossa on etukäteen sovittu teema		x	x						x
Ohjauskeskustelu, jossa ei ole etukäteen sovittua teemaa	x	x	x	x	x	x	x	x	
Työn ohessa, ei erikseen sovittuna aikana tapahtuva spontaani ohjauskeskustelu	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ohjauskeskustelu, sisältö opiskelijälähtöinen	x		x	x		x			x
Ohjauskeskustelun sisältö ohjaajalähtöinen		x	x		x		x	x	x
Ohjauskeskustelun sisältö on tunne/tunnelma (Millainen olo, fiilis, jne...)			x	x	x	x			