



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Sosionomi-lastentarhanopettajan kehittyvä ammatti-identiteetti

Narratiivinen analyysi kolmen sosionomin ammatti-
identiteetistä

Laasonen, Leevi & Mikkonen, Carolina

2012 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea, Otaniemi

Sosionomi-lastentarhanopettajan kehittyvä ammatti-identiteetti –
Narratiivinen analyysi kolmen sosionomin ammatti-identiteetistä

Carolina Mikkonen
Leevi Laasonen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2012

Carolina Mikkonen, Leevi Laasonen

Sosionomi-lastentarhanopettajan kehittyvä ammatti-identiteetti – Narratiivinen analyysi kolmen sosionomin ammatti-identiteetistä

Vuosi	2012	Sivumäärä	69
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyössä selvitimme sosionomi-lastentarhanopettajien kehittyvää ammatti-identiteettiä. Sosionomien kehittyvää ammatti-identiteettiä tarkasteltiin seuraavien tutkimuskysymysten kautta: Mitä sosionomit kertovat itsestään lastentarhanopettajana? Mitä sosionomit kertovat ammatti-identiteetistään? Mitä he kertovat ammatti-identiteettinsä kehittymisestä?

Tutkimme kolmea sosionomi (AMK) -koulutuksen suorittanutta henkilöä, jotka olivat pätevyityneet lastentarhanopettajan ammattiin ja työskennelleet lastentarhanopettajana korkeintaan neljä vuotta. Tiedonkeruumenetelmänä käytimme sähköpostin avulla kerättyä vapaamuotoista kirjallista tuotosta sekä niiden pohjalta tehtyjä yksilöllisiä teema-haastatteluja. Aineiston analyysissä käytimme narratiivista lähestymistä, minkä avulla pyrimme ymmärtämään tarinoiden laadullista sisältöä ja rakentamaan niiden pohjalta uusia merkityksiä sekä näkökulmia.

Opinnäytteen aineistosta ilmeni, että sosionomit eivät olleet niin vahvasti kiinnittyneitä omaan ammatti-identiteettiinsä lastentarhanopettajana vaan identiteetti kiinnittyi sosionomikoulutukseen. Tulokset kertovat tutkittavien sosionomien työkiireestä, avoimista ja epävarmoista tulevaisuudensuunnitelmista, samaistumisen kohteista sekä pedagogisesta epävarmuudesta.

Opinnäytteen teoreettisessa osiossa on käsitelty varhaiskasvatuksen ja lastentarhanopettajien nykytilaa, lastentarhanopettajakoulutuksen kahta väylää sekä ammatti-identiteettiä ja sen rakentumista. Käsitelimme myös narratiivista lähestymistapaa metodina ja konstruktivismia tietopohjana.

Opinnäytteemme tehtiin osaksi Opinnosta osaajaksi -hanketta, mikä oli pääkaupunki-seudun kuntien kehittämishanke. Hankkeessa keskityttiin osaajien uramahdollisuuksien avaamiseen ja varmistamiseen. Kehittämisen pilottina oli varhaiskasvatus ja lastentarhanopettajat.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, ammatti-identiteetti, lastentarhanopettajan kelpoisuus, sosionomi, päivähoido, narratiivisuus.

Carolina Mikkonen, Leevi Laasonen

Evolving professional identity of kindergarten teachers with a Bachelor of Social Services degree – Narrative analysis of three professional identity

Year	2012	Pages	69
------	------	-------	----

We examined in this thesis the evolving professional identity of kindergarten teachers whose degree is Bachelor of Social Services. The developing professional identity was examined through the following research questions: What information are the Bachelors of Social Services revealing about themselves? What do they say about their professional identity? What do they say about the development of their professional identity?

We studied three Bachelors of Social Services (UAS) who had the qualification of kindergarten teachers and who had worked as a kindergarten teacher up to four years. The data was collected from freely written texts sent to us by e-mail by the kindergarten teachers. On the basis of these texts, we made individual theme interviews. The analysis of data was carried out through a narrative approach, by which we tried to understand the qualitative content of the data and construct new meanings and perspectives from the data.

The data of thesis indicated that the Bachelors of Social Services were not so strongly attached to their professional identity, but their identity was attached to the education of a Bachelor of Social Services. The findings indicated that the examinees have work pressure, open and uncertain plans for the future and pedagogical uncertainty. It also revealed their objects of identification.

In the theoretical part of the thesis, we discuss the current state of the early childhood education and kindergarten teachers, the two paths of the kindergarten teacher training as well as the professional identity and its construction. We also discussed narrative approach as a method and constructivism as a theoretical base.

Our thesis was made as a part of the project Opinnosta osaajaksi ("From studies to expert"), which was a developmental project for municipalities in the capital region. The project focused on opening and ensuring career possibilities for educated people. Early childhood education and kindergarten teachers were selected as a pilot for developing.

Key words: Early childhood education, professional identity, qualification of a kindergarten teacher, Bachelor of Social Services, day care, narrativeness.

1 JOHDANTO	6
2 OPINNOISTA OSAAJAKSI -HANKKEEN TAUSTAA	7
3 OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS	8
3.1 Varhaiskasvatus ammatti-identiteettien muodostumisen kontekstina.....	8
3.1.1 Kaksi koulutusväylää lastentarhanopettajaksi	10
3.1.2 Lastentarhanopettajien työvoimatilanne	13
3.2 Ammatti-identiteetti.....	15
3.2.1 Ammatti-identiteetin rakentuminen.....	17
3.2.2 Ammatti-identiteetti postmodernissa yhteiskunnassa	20
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	21
4.2 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineistonkeruu	22
4.2.1 Narratiivinen lähestymistapa ja konstruktivismi	23
4.2.2 Narratiivit aineistonkeruumenetelmänä	25
4.2.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	26
5.1 Oppimistarina: Oppipoika matkalla mestariksi	32
5.2 Selviytymistarina: Kriisistä vahvaan ammatti-identiteettiin	42
5.3 Ristiriitatarina: Ihanteet, käytäntö ja arvot monikulttuurisessa ympäristössä	50
5.4 Yhteinen tarina: Pedagogisen epävarmuuden selittäminen	59
6 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	61
7 POHDINTA	63
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Lastentarhanopettajina työskentelevät sekä yliopistoista valmistuneet kasvatustieteen kandidaatit että ammattikorkeakouluista valmistuvat sosionomit. Pätevistä lastentarhanopettajista on pula etenkin pääkaupunkiseudulla. Päivähoidossa työn vaativuus on lisääntynyt ja ammattilaiset kokevat enemmän kiirettä. Yhä useampi lastentarhanopettaja hakeutuu työhön muualle kuin päiväkotiin. Työelämään liittyvien ongelmien ja muutospaineiden takia ammatti-identiteettiin on yleisesti alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota. Työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. Kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät aina jätä aikaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten pohdinnalle. Tämä on kuitenkin välttämätöntä työssä oppimiselle ja ammatti-identiteetin uudelleen määrittelylle.

Opinnäytetyössämme olemme kiinnostuneita siitä, millainen on sosionomi-lastentarhanopettajien ammatti-identiteetti. Sosionomikoulutus on monipuolinen ja antaa pätevyyden useaan työtehtävään sosiaalialalla. Olemme kiinnostuneita siitä, miten sosionomi-lastentarhanopettaja löytää paikkansa lastentarhanopettajana. Tarkoituksenamme oli tuottaa tietoa siitä, mitä sosionomit kertovat ammatti-identiteettinsä kehittymisestä ja miten sosionomi lastentarhanopettajien ammatti-identiteetti rakentuu koulutuksessa ja työelämän alkutaipaleella. Tutkimme kolmea sosionomi (AMK) koulutuksen suorittanutta henkilöä, jotka olivat pätevöityneet lastentarhanopettajan ammattiin. Teimme opinnäytetyömme osana Opinnoista osaajaksi –hanketta, jossa keskitytään lastentarhanopettajien harjoittelukäytäntöjen kehittämiseen ja pyritään edistämään osaajien saatavuutta.

Opinnäytetyössämme sovelsimme narratiivista työtapaa, joka lukeutuu laadullisten tutkimusmenetelmien sarjaan. Narratiivisuus tutkimuksessa viittaa lähestymistapaan, joka kohdistaa huomion kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. Narratiivinen tutkimus on ollut vahvassa kasvussa ja sen on katsottu soveltuvan mainiosti ammatti-identiteetin tutkimiseen. Käytämme opinnäytetyössä termejä tarina, kertomus ja narratiivi synonyymisesti. Sosionomi-lastentarhanopettaja tarkoittaa sosionomeja (AMK), joilla on lastentarhanopettajan kelpoisuus ja yliopisto-lastentarhanopettaja viittaa yliopistosta valmistuneisiin kasvatustieteiden kandidaatteihin.

2 OPINNOISTA OSAAJAKSI -HANKKEEN TAUSTAA

Opinnoista osaajaksi -hanke on pääkaupunkiseudun kuntien kehittämishanke, jossa keskitytään osaajien uramahdollisuuksien avaamiseen ja varmistamiseen. Hankkeen tavoitteina on kehittää kaupunkien ja oppilaitosten välisiä yhteistyökäytäntöjä, luoda seudullisia työelämään siirtymisen malleja, järjestää yhteisvoimin nuorille mahdollisuuksia laadukkaaseen ammatilliseen kehittymiseen ja lisätä työelämätietoisuutta oppilaitoksissa. (Opinnoista osaajaksi -hanke 2011)

Opinnoista osaajaksi -hanke käynnistyi keväällä 2010 osana pääkaupunkiseudun koheesio- ja kilpailukykyohjelmaa (PKS-KOKO). Hankkeen kesto on 1.3.2010-28.2.2012, ja siinä painottui kaupunkien rooli työnantajana sekä harjoittelupaikkojen tarjoajana. Läheinen yhteistyö kaupunkien ja oppilaitosten välillä edesauttaa uusien toimintatapojen luomista ja olemassa olevien hyvien käytäntöjen jakamista, mikä palvelee sekä opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja työllistymistä että laadukasta palvelutuotantoa. Pitkän tähtäimen tavoitteina on edistää osaajien saatavuutta sekä tukea laadukkaan palvelutuotannon tuottamista. (Opinnoista osaajaksi -hanke 2011)

Kehittämisen seudullisena pilottina valittiin varhaiskasvatus ja lastentarhanopettajat. Pilotissa keskitytään kasvatustieteen kandidaatin ja sosionomin tutkinnon suorittavien opiskelijoiden harjoittelukäytäntöjen ja -laadun kehittämiseen. Lastentarhanopettajat ovat ammattiryhmä, jossa pääkaupunkiseudulla on henkilöstön saatavuushaasteita. Varhaiskasvatuksen kentällä on myös kahden eri sisältöisen koulutuksen haasteita sekä erilaisia harjoittelukäytäntöjä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on merkittävässä roolissa erityisesti opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta ja teoreettisen tiedon yhdistämisessä käytäntöön. Onnistunut harjoittelujakso lisää myös osaltaan opiskelijoiden motivaatiota hakeutua valmistumisen jälkeen päivähoitoon töihin. (Opinnoista osaajaksi -hanke 2011)

Pilotissa yhteistyötä tehdään päivähoidon henkilöstön, korkeakoulujen edustajien ja lastentarhanopettajan pätevyys saavien opiskelijoiden kanssa. Pilottiyhteistyössä ovat mukana Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen kumppaneinaan Helsingin yliopisto sekä ammattikorkeakoulut Laurea, Diak ja Metropolia. (Opinnoista osaajaksi -hanke 2011)

3 OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS

3.1 Varhaiskasvatus ammatti-identiteettien muodostumisen kontekstina

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn vaativuustekijät ovat muuttuneet huomattavasti viimeisen vuosikymmenen aikana. Muutokset luovat haasteita varhaiskasvatustyölle ja siinä tarvittavalle osaamiselle. (Välimäki & Kahiluoto 2007, 15.) Työntekijän ja toimintaympäristön välinen vuorovaikutus on keskeinen identiteetin määrittäjä. Identiteetin tukeminen on tärkeää varhaiskasvatuksen toimintaympäristöjen ja työtilanteiden muutoksen vuoksi. Erilaiset yhteiskunnalliset, työ- ja koulutuspoliittiset kysymykset ja ratkaisut ovat osa toimintaympäristön asettamaa haastetta varhaiskasvatuksen työntekijälle. (Karila & Kupila 2010, 12.)

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat monin eri tavoin vaikuttaneet lasten ja lapsiperheiden elämään. Perherakenteet ovat monimuotoistuneet avioerojen lisääntymisen ja uusperheiden syntymisen myötä. Monissa perheissä tasapainoillaan nykyään myös perhe-elämän asettamien vaatimusten sekä työttömyyden ja työsuhteiden epävakauden, työelämän kuluttavuuden keskellä. Erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja perheiden määrä on kasvussa. Ihmisten liikkuvuus maiden rajojen yli ja kansainvälistyminen heijastuvat varhaiskasvatustyöhön muun muassa siten, että päiväkodeissa on yhä useammin erilaisissa kulttuureissa eläneitä lapsia. Yhä enemmän on tarpeellista suunnitella ja toteuttaa varhaiskasvatustyötä perheiden yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, sillä yhden ja saman työn tekemisen tavan käyttäminen ei tämän kaiken monimuotoisuuden keskellä ole mahdollista. Useissa tapauksissa edellytetään moniammatillista yhteistyötä perheiden kasvatustyön tukemiseksi. (Puroila 2004, 20.) Myös käsitykset lapsesta ja lapsuudesta ovat muuttuneet, mikä haastaa muuttamaan lasten ja aikuisten välisen vuorovaikutuksen tapoja. (Karila & Kupila 2010, 21.) Päivähoitoon on suunnattu aiempaa enemmän kasvatuksellisia ja opetuksellisia odotuksia.

Päivähoidon piiristä välittyy viesti kiireisestä työympäristöstä. Kiireen kokemusta tuottavat muun muassa henkilöstön vähäisyys (ks. Karila & Kupila 2010). Ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin ei ole varaa, vaan henkilökunta joutuu ”sammuttamaan tulipaloja”. Henkilökunnan kannalta on erityisen haastavaa priorisoida toimintaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Päivähoidon henkilökunnalta vaaditaan paljon joustavuutta ja hyvää stressinsietokykyä. Henkilökunnalta vaaditaan hyvin laajaa tietopohjaa, jotta kaikki tehtävät voidaan hoitaa. Henkilökunta hoitaa jopa lastensuojeluasioita, ja siksi henkilökunnalla on oltava tietoa perheiden mahdollisista ongelmista, kuten huume- ja mielen-

terveysongelmista sekä sosiaalisista ongelmista. (Backman, Englund & Nordström 2011, 21.)

Varhaiskasvatuksen informaatio-ohjaus on vahvistunut, mistä konkreettisena ilmentymänä ovat 2000-luvulle sijoittuneet varhaiskasvatussuunnitelmaprosessit (ks. Stakes 2003). Eritasoisten varhaiskasvatussuunnitelmien laadinta on vaatinut työyhteisöiltä ja yksittäisiltä ammattilaisilta aiemmasta poikkeavaa osaamista: Aiemmin niin sanottua hiljaisena tietona ollutta osaamista on pitänyt kirjoittaa auki kirjallisiin suunnitelmiin. Suunnitelmia on laadittu aiempaa enemmän yhdessä vanhempien kanssa, erityisesti lasten yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien osalta. Myös työyhteisön yhteisölliset suunnitteluprosessit ovat lisääntyneet. Kyseessä on ollut monitasoinen ammatillista osaamista ja ammatillisuutta haastava prosessi: osaaminen on joutunut koetukselle ja se on tullut entistä näkyvämmäksi kirjallisen dokumentaation lisääntyessä. Ammatillaiset ovat joutuneet myös pohtimaan omaa ammatillisuuttaan uudella tavalla: on täytynyt asemoida itsensä uudelleen suhteessa vanhempiin, lapsiin ja muihin ammattilaisiin. (Karila & Kupila 2010, 67.)

Varhaiskasvatusta koskeva tutkimustoiminta on lisääntynyt ja tarjolla on enemmän tieteellistä tietoa lapsen kasvusta ja oppimisesta, perheistä ja yhteiskunnasta enemmän kuin koskaan ennen. Informaatioyhteiskunnassa tieto on myös nopeasti uusiutuvaa ja osin jopa muuttuvaa. (Puroila 2004, 21.) Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä ammatillinen osaaminen nähdään myös dynaamisena, kehittyvänä. Enää ei riitä se, että on kerran saanut muodollisen pätevyyden varhaiskasvatuksen ammattiin. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, alan kehityksen seuraaminen ja kehittämistyöhön osallistuminen on tullut olennaiseksi osaksi varhaiskasvattajan työtä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työtehtävät ovat pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti laajentuneet ja monimutkaistuneet. Työ on muuttunut rajoiltaan epämääräisemmäksi ja pysyvää työssä on lähinnä lasten ja perheiden kohtaaminen. (Välimäki & Kahiluoto 2007, 18-19.) Yhä enemmän on paineita siihen suuntaan, että varhaiskasvatustyön tulisi olla teoreettisesti hallittua. Varhaiskasvattajan tulisi siis kyetä argumentoimaan, minkälaisiin oletuksiin lapsuudesta, kasvatuksesta ja yhteiskunnasta hänen tekemänsä ratkaisut perustuvat. (Puroila 2004, 21.)

Ammatillista osaamista leimaa jatkuva kehittämisen vaatimus. Muutokset edellyttävät osaamisvaatimusten päivittämistä ja suhteuttamista ammattitaitovaatimukseen. Ammatilaiselta vaaditaan muutosten hallintaa ja valmiutta oppia uutta. Staattista, pysyvää toimintamallia tai – kulttuuria ei ole, joten työelämässä vaaditaan toiminnallista jousa-

vuotta ja joskus hyvinkin nopeaa reagoitua ulkoisiin tilanteisiin. Verkostoituneessa ja moniammatillisessa toimintaympäristössä identiteettiä voi tarkastella siitä näkökulmasta, miten varhaiskasvatuksen ammattilainen näkee asemansa toimintaympäristössään ja missä hän näkee olemisensa rajat. (Karila & Kupila 2010, 12.)

Nämä uudenlaiset ammatillisuuden odotukset heijastuvat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Varhaiskasvatuksen ja päivähoidon työkentällä muuttuneille tai uusille tehtäville ei osoiteta pääsääntöisesti uusia henkilöstö- tai aika-resursseja. (Karila & Kupila 2010, 21.) Kuitenkin asetuksessa lasten päivähoitosta (239/1973) määritellään, että yhtä aikuista kohti tulisi olla tietty määrä lapsia: alle 3-vuotiailla yksi aikuinen neljää lasta kohden ja 3–5-vuotiailla yksi aikuinen seitsemää lasta kohden.

Varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien tietoisuus omasta ammatillisuudesta ja erityisosaamisesta on hento vaikka työelämän käytännöt osoittavat, että työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. Opetushallituksen ”Lapsissa on tulevaisuus” raportissa arvioidaan päivähoitoon liittyviä tulevaisuuden skenaarioita ja osaamistarpeita. Siinä ilmenee, että päivähoidon henkilökunnalla on oltava vahva ammatti-identiteetti. (Backman, Englund & Nordström 2011, 21.)

3.1.1 Kaksi koulutusväylää lastentarhanopettajaksi

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä valmistuu yliopistoista ja ammattikorkeakouluista lastentarhanopettajaksi ja toisen asteen ammattitutkintona lastenhoitajaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 41.) Päiväkodeissa toteuttavat kaikki ammattiryhmät jossain määrin samoja lasten perushoitoon, toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen sekä arviointiin liittyviä tehtäviä. Ennakointitutkimuksen henkilöstökyselyssä vastaajat ryhmittelivät kaikille yhteisiä työtehtäviä seuraavalla tavalla: kaikki osallistuvat tuokioiden suunnitteluun ja vetoon, vanhempien kanssa toteutuvaan yhteistyöhön ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen sekä vasu-kansioiden tekemiseen omahoitajan roolissa. Kaikilla ammattiryhmillä on opiskelijoiden ohjaustehtäviä, erityisen tuen suunnittelua ja dokumentointia. (Vesterinen, Kauppinen & Lankoski 2011, 131.)

Lastentarhanopettajaksi voi opiskella sekä yliopistossa että ammattikorkeakoulussa. Päivähoidon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista säädetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa (272/2005) ja asetuksessa

(608/2005). Kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, tai sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi), johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. (Finlex 2011a) Varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot ovat yhteensä vähintään 60 opintopisteen laajuiset ja opinnäytetyössä tulee näkyä varhaiskasvatuksen hallinta. (Finlex 2011b) Arvion mukaan ammattikorkeakouluista tällaiset opinnot suorittaneita sosionomeja valmistuu vuosittain noin 660. Määrä on noin kaksinkertainen verrattuna yliopistollisen lastentarhanopettajakoulutuksen aloituspaikkamääriin. (Opetusalan ammattijärjestö 2009, 23) Varhaiskasvatusalalla sosionomitutkintoa on edeltänyt sosiaalikasvattajan tutkinto. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 39.)

Sosionomikoulutus ammattikorkeakoulussa kestää 3,5 vuotta ja lastentarhanopettajakoulutus yliopistossa 3 vuotta. Edellisessä suoritetaan 210 opintopistettä, jälkimmäisessä 180. Sisällölliset erot löytyvät pedagogiikan, didaktiikan, sosiaalipedagogiikan, opetuksen suunnittelun ja johtamisen opinnoista. Kumpikin tutkinto on alempi korkeakoulututkinto. (Vesterinen 2011, 137.) Esiopetuksen opettajan kelpoisuuden voi nykyisin saada ainoastaan suorittamalla lastentarhanopettajan (KK) tai luokanopettajan (KM) tutkinnon. (Opetusalan ammattijärjestö 2011) Lainsäädäntö estää tällä hetkellä sosionomitutkinnon suorittaneita pätevätyöstä elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti esiopetustehtävään tai lastentarhanopettajaksi. Laki ei myöskään mahdollista sosionomitutkinnon suorittaneelle pätevätyöstä lastentarhanopettajaksi lisäkoulutuksella, jos tutkintoon ei ole suoraan sisältynyt 60 opintopisteen verran varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja. (Vesterinen, Kauppinen & Lankoski 2011, 134.)

Sosionomikoulutuksessa ja lastentarhanopettajakoulutuksessa on osittain keskenään samoja oppisisältöjä, mutta on myös selviä sisällöllisiä eroja. Lastentarhanopettajakoulutus kattaa kasvatuksen, pedagogiikan ja opetuksen osaamisalueet. Kasvatustieteen perus- ja aineopinnot sekä varhaiskasvatuksen tehtäviin ja esiopetukseen liittyvät opinnot antavat lastentarhanopettajille vahvan teoreettisen valmiuden päiväkotityöhön. Oppiminen edellyttää opittavaan asiaan liittyvän kokemuksen saamista opittavasta asiasta ennen kuin sen sisäistää ja alkaa sitä käyttää. Harjoittelu työelämässä on lastentarhanopettajakoulutuksessa vähäisempää kuin sosionomiopinnoissa. (Vesterinen 2011, 137.) Viimeisen kymmenen vuoden aikana yliopistollisen lastentarhanopettajakoulutuksen aloituspaikkojen määrät ovat vähentyneet yli 500 aloituspaikasta noin 350:een. (Opetusalan ammattijärjestö 2009, 23.) Kasvatustieteen kandidaatin koulutus kohdistuu keskeisesti varhaiskasvatuksen ja lapsuuden asiantuntijuuteen, lapsen kasvu- ja oppi-

misprosessiin ja pedagogiikkaan. Koulutus perustuu kasvatuksen ja lapsuuden erityisluonteen tunnistamiseen sekä tieteelliseen tietoon kasvatuksesta, lapsuudesta, oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä. Koulutus suuntautuu kattavasti 0–6 -vuotiaiden ikäluokkiin kuuluvien lasten kasvattamiseen, kasvuympäristöön, kasvatuksen analyysiin ja varhaispedagogiikan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 48.)

Lapsen kasvu ja kehitys nähdään kokonaisena tapahtumana, joka tapahtuu aina vuorovaikutuksena ympäristön kanssa. Varhaiskasvatustyössä tarvitaan pedagogisen osaamisen lisäksi monenlaista osaamista ja monialaista tietoa, kuten tietoa perheen tukemisesta, lastensuojelutyöstä, perheen erilaisista ongelmista sekä mielenterveys- ja päihdeongelmista ja palvelujärjestelmästä, jotta lasta ja perhettä pystytään auttamaan. (Vesterinen 2011, 124.) Sosiaalialan kasvatus-, opetus- ja ohjaustehtävissä sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla on ammattitaitoa suuntautumisensa mukaisesti toimia varhaiskasvatuksen, erityiskasvatuksen, lastensuojelun, nuorisohuollon, oppilashuollon, nuorisotyön ja perhetyön tehtävissä sekä erilaisissa neuvonta- ja ohjaustehtävissä. Sosionomin ammatillisiin tehtäväalueisiin kuuluu myös kuntoutuksen, ohjauksen ja sosiaalisen tuen tehtävät sekä palvelutuotanto-, johtamis- ja kehittämistehtävät, sosiaalityön tehtävät sekä hoito- ja huolenpitotehtävät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 46.)

Sosionomilla on vankkaa lastensuojelu osaamista. Nykyisin lastensuojelutyöhön on tullut uusina tehtäväalueina avohuollon perhetyö, johon sosionomit saavat lastensuojelun opintojen yhteydessä osaamis pohjan. Enää ei hoideta vain lasta vaan koko perheen hyvinvoinnin tukemisen näkökulma korostuu. Sosionomiopinnoissa opiskelijan tulee olla jo ensimmäisenä opiskeluvuotenaan tietoinen siitä, pyrkiikö hän saavuttamaan opinnoissaan lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Kelpoisuus ei tule automaattisesti, vaan opiskelijan täytyy osata valita oikeat opintojaksot. Kelpoisuuslaissa edellytetään opintopisteiden sisältyvän tutkintoon. Tutkintoa ei voi myöhemmin täydentää tarvittavilla opintopisteillä. Mikäli opiskelijalta puuttuu valmistuttuaan esimerkiksi viisi opintopistettä vaaditusta 60 opintopisteestä, ja hän haluaa lastentarhanopettajan tehtäviin, on se käytännössä mahdotonta. Ainoa tie olisi suorittaa uusi tutkinto. Tämä koskee myös aikaisemmin valmistuneita tai siirtymävaiheen sosionomiopiskelijoita. (Sosiaalipedagogit Talentia 2007, 20 ja 7-8.)

Sosionomi voi saavuttaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden esimerkiksi suuntaamalla teoriaopinnot, harjoittelut ja opinnäytetyö varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikka-

kaan. Tällä tavalla tulevat kelpoisuuslaissa vaaditut 60 opintopistettä täyteen. Varhaiskasvatusharjoittelu on pakollista ja sisällytettävä tutkintoon, mikäli opiskelija haluaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Opiskelijan omat valinnat määrittävät, kuinka paljon hän haluaa harjoitteluja suunnata varhaiskasvatukseen. Halutessaan opiskelija voi suunnata kaikki koulutusohjelman harjoittelut (45 op) varhaiskasvatukseen, mutta sitä ei suositella. Sosionomiopiskelija tekee yksin tai parityönä opinnäytetyön, joka on viidentoista opintopisteen laajuinen lopputyö. Opinnäytetyö voi liittyä käytännön työelämästä nouseviin kehittämishankkeisiin tai erilaisiin yhteistyöprojekteihin. Kaikissa ammattikorkeakouluissa ei edellytetä, että opiskelija suuntaa opinnäytetyön varhaiskasvatukseen. (Sosiaalipedagogit Talentia 2007, 8 ja 17-19.)

Nykyistä sosionomikoulutusta vastaava koulutus alkoi vuonna 1992 kokeiluna väliaikaisissa ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakoulut vakinaistettiin vuosina 1996 – 2000. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 46.) Sosionomin tutkinnon juuret ovat perinteisessä sosiaalikasvattajan koulutuksessa. Sosiaalikasvattajakoulutuksen historia on lähtöisin lastensuojelutyöstä. Suomessa on 23 sosiaalialan opetusta antavaa ammattikorkeakoulua, joista kolme on ruotsinkielistä. Jokaisella ammattikorkeakoululla on omat itsenäiset opintosuunnitelmat. (Sosiaalipedagogit Talentia 2007, 3 ja 20.) Sosionomeilla oli vuosina 2001 - 2003 mahdollisuus opetusministeriön rahoittaman erilliskoulutuksen avulla pätevöityä esiopettajiksi. Koulutukseen osallistui 2500 opiskelijaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 46.)

3.1.2 Lastentarhanopettajien työvoimatilanne

Päiväkodeissa on pula koulutetuista lastentarhanopettajista. Opetusalan ammattijärjestön (2009) mukaan yli kolmannes päiväkotien ja päivähoitoyksiköiden johtajista kertoo, että lastentarhanopettajan pysyviin palvelussuhteisiin ei löydy yhtään kelpoisuusvaatimukset täyttävää hakijaa tai hakijamäärät ovat hälyttävän pienet. Lastentarhanopettajien saatavuus on vielä heikompi kuin vuonna 2007 ja erityislastentarhanopettajapula on lastentarhanopettajapulaakin suurempi. Pääkaupunkiseudulla kelpoisten hakijoiden määrät ovat maan keskiarvoa alhaisemmat. Lastentarhanopettajien saatavuus heikkenee, kun vakinaisen toimen sijasta on kyse sijaisuuksista. Työvoimavaje- ja työttömyystilastot kertovat, että ylimääräistä varhaiskasvatuksen opettajaresurssia ei juurikaan ole, jolloin hyvin usein viran tai toimen vastaanottaminen merkitsee käytännössä myös toisen viran tai toimen tai sijaisuuden avautumista. (Opetusalan ammattijärjestö 2009, 1, 6 ja 13.)

Pula lastentarhanopettajista ja erityislastentarhanopettajista on näkynyt käytännön arkityössä jo useiden vuoden ajan ja tullut selkeästi esiin myös tehdyissä selvityksissä. Opetusalan ammattijärjestön mukaan lastentarhanopettajien osuus päiväkotien henkilöstöstä on vähentynyt. Tämä käytäntö sekä lastentarhanopettajien kelpoisuusvaatimusten väljyys on johtanut siihen, että Suomessa on jo päiväkoteja, joissa ei ole yhtään pedagogisen koulutuksen omaavaa työntekijää. Viimeisen kymmenen vuoden aikana varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustaso on laskenut samanaikaisesti kun varhaiskasvatukselle asetetut vaatimukset ovat kasvaneet ja tarve vahvaan varhaispedagogiseen osaamiseen on lisääntynyt. Pedagogisen näkökulman ja osaamisen ohentuminen päivähoitossa on osaltaan vaikuttanut siihen, että lastentarhanopettajakoulutuksesta valmistuneet eivät mahdollisesti löydä paikkaansa päiväkotien toimintaympäristöistä tai tehtävissä jo toimivat hakeutuvat muualle. (Opetusalan ammattijärjestö 2009, 21.) Päiväkodin korkeimmin koulutettujen joukossa on sosionomitutkinnon suorittaneiden osuus kasvanut. (Opettaja 2007)

Henkilöstön pedagogisen osaamisen ohentuminen on ristiriidassa sekä alan koulutusuudistusten että varhaiskasvatukselle asetettujen tehtävien ja vaatimusten eli työn kasvaneen vaativuuden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 23.) Päiväkotityössä tarvitaan hoitoon ja huolenpitoon liittyvää osaamista, mutta varhaiskasvatus on myös irrottamaton osa kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatukselta odotetaan lasten oppimisen tukemista ja laadukasta kasvu- ja oppimisympäristöä. Päivähoiton henkilöstön korkealla koulutustasolla on merkitystä lapsen kehitykselle. ”Lastentarhanopettaja on päiväkodissa kasvatuksen ja oppimisen asiantuntija. Mitä laajempi kasvatuksellinen ja sivistyksellinen osaaminen hänellä on, sitä paremmin hän pystyy ottamaan huomioon lasten erilaiset tarpeet ja tukemaan heidän yksilöllistä kehitystään. Päiväkodinjohtajalla puolestaan on laaja toiminnan suunnitteluvastuu sekä vastuu päiväkodista hyvänä kasvu- ja oppimisympäristönä. Johtaja toimii kasvatuksen asiantuntijana moniammatillisessa työyhteisössä, mikä edellyttää, että hänellä on kyky ja taito seurata alan tutkimusta ja tarvittaessa soveltaa tuloksia käytännön työssä.” (Opettaja 2007)

Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan mukaan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 23-24.) päivähoiton henkilöstörakennetta tulisi kehittää moniammatilliselta pohjalta. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta määritteli selkeästi eri ammattiryhmien työtehtävät ja vastuut ammattiryhmien ydinosaamisen alueet hyödyntäen. Kasvatustieteen kandidaatilla on pedagogista sekä kasvatuksellista osaamista ja sosionomilla perhe-

työn vahvuuksia. Neuvottelukunta rajaisi oikeuden käyttää lastentarhanopettajan ammattinimikettä vain yliopistossa lastentarhanopettajan koulutuksen saaneilla ja ammatikorkeakoulututkinnolla päiväkodissa työskenteleville nimikkeeksi sosiaalikasvattaja. (Opettaja 2007) Jaosto esittää raportissaan, että päiväkotien henkilöstörakennetta muutetaan siten, että jokaisessa lapsiryhmässä tulee kahdella työntekijällä olla korkeakoulutus; vähintään yhdellä yliopistollinen kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajakoulutus ja myös toisella joko em. yliopistollinen lastentarhanopettajakoulutus tai sosionomin (AMK) tutkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. (Opetusalan ammattijärjestö 2009, 21-22.)

Opetusalan ammattijärjestön mukaan vuosi vuodelta yhä useampi lastentarhanopettaja hakeutuu työhön muualle kuin päiväkotiin. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet työllistyvät esimerkiksi hallintoon, suunnittelutehtäviin ja kouluihin. Myös osa kandidaateista siirtyy muualle kuin varhaiskasvatukseen muun muassa paremman palkkauksen ja työolojen perässä. Opetusalan ammattijärjestön mukaan monessa isossa kaupungissa on linjauksia päivähoitohenkilöstön koulutustason nostamiseksi. Kuitenkaan koulutettua henkilöstöä ei ole saatavilla. (Opettaja 2007)

Karilan ja Kupilan (2010, 12, 38.) mukaan varhaiskasvatuksen työympäristöä luonnehtii epäselvyys eri ammattilaisten vastuista ja velvoitteista. Päiväkotiympäristöä luonnehtivat ”Kaikki tekevät kaikkea” -työkulttuuri. Epäselvyys ammattilaisten vastuista ja velvoitteista liittyy moniammatillisuuden tulkintaan, jossa ammattilaisten tehtävät määrittyvät työvuoron mukaan. Tässä työkulttuurissa ammatillisella koulutuksella ja osaamisella ei ole juurikaan merkitystä työtehtävien määräytymisessä. Myös Karila ja Nummenmaa (2011, 88) kirjoittavat, että henkilöstön erilainen koulutustausta on heijastunut moniin päiväkotiyhteisöihin epävarmuutena kunkin ammattiryhmän osaamisen vahvuuksista ja niihin sopivista työtehtävistä.

3.2 Ammatti-identiteetti

Identiteetti on minuuden määrittelemistä ja arvottamista. Se tarkoittaa yksilön erilaisia ymmärryksen ja määrittelyn tapoja, millä ihmiset näkevät itsensä suhteessa itseen, kulttuuriin ja sosiaaliseen ympäristöönsä. Sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa minuuden käsite jaetaan usein persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Persoonallinen identiteetti merkitsee yksilön kokemaa jatkuvuutta ja johdonmukaisuutta omassa minä-

kokemuksessa. Sosiaalinen identiteetti puolestaan kertoo samaistumisesta sosiaalisiin ryhmiin sekä yhteisöihin ja tarkoittaa myös sosiaalisten roolien yhdenmukaisuutta erilaisissa tilanteissa. (Rautio & Saastamoinen, 172.) Hänninen (1999, 146) kirjoittaa, että ihmisen käsitys itsestä perustuu suurelta osin niihin asioihin, joita hän tekee ja niihin rooleihin, joissa hän on suhteessa toisiin ihmisiin. Identiteetti on muodostunut sen elämän tarinan myötä, jossa ihminen on luonut roolinsa suhteessa toisiin ihmisiin ja yhteiskuntaan.

Käsitys minästä yksilön persoonallisuuden suhteellisen muuttumattomana ytimenä on korvannut käsitys dynaamisesta ja jatkuvasti uudelleen neuvoteltavasta minästä. Se rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa arjessa. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 26.) Identiteetti muovautuu historian saatossa, mutta ei ole pysyvä. Identiteetin avulla jäsenetään ja hallitaan erilaisuutta ja sen muodostuminen edellyttää sekä rajojen rikkomista että niiden asettamista. Identiteettiä ei voi kontrolloida yksipuolisesti ja siihen liittyy epävarmuutta, sillä erottavien rajojen jatkuva turvaaminen on mahdotonta. Identiteetin vakiintuminen ja muodostuminen edellyttää myös johonkin samaistumista. (Rautio & Saastamoinen, 173.)

Ammatti-identiteetti tarkoittaa omaan elämäns historiaan perustuvaa käsitystä siitä millainen on itse ammatillisena toimijana. Ammatti-identiteetti kertoo, miten ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän haluaa ammatissaan ja työssään tulla. Ammatti-identiteettiin kuulu myös ammatillinen sitoutuneisuus ja se mitä pidetään työssä tärkeänä. Ammattiin samastumisen, kokemus yhteenukuluvuudesta, työn arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset sisältyvät myös ammatti-identiteetin käsitteeseen. (Asunmaa & Rähä 2010, 46.)

Tiina Tikka kuvaa väitöskirjassaan (2007, 104-105) ammattietiikan sisäistämistä ja eritoten kasvattajan ammattietiikan näkökulmasta. Erityisesti opettaminen ja kasvattaminen mielletään eettisiksi ammateiksi. Etiikka on yksilön moraalista toimintaa ja arvojärjestelmä, minkä pohjalta hän perustelee valintojaan. Kasvattajan ammattietiikka tuo vastauksen kysymyksiin siitä miten ammattilainen toimii ammattinsa edustajana, miten hän kohtaa lapset ja työtoverinsa sekä miten hän kehittää itseään kasvatustehtävässään, joka tähtää lapsen hyvinvointiin ja hyvään elämään. Palkkatyönä tehdyssä suomalaisessa sosiaalityössä ja sen työmoraalissa on nähtävillä altruismin piirteitä ja sen sosiaalinen alkuperä kytkeytyy kristilliseen etiikkaan. Kasvattaminen nähdään usein kutsumusammattina, minkä taustalla on halu auttaa muita, tehdä muille hyvää ja olla

hyvä ihminen. Kutsumusammattissa pelkkä rahallinen hyöty tai työsuhteen sanelema velvollisuus hoitaa lapsia ei sovi työteon eettiseksi pohjaksi. Tiina Tikan (2007, 105-107) tutkimus perhepäivähoitajista osoittaa, että rahasta puhuminen ei kuulu heidän ammattikulttuurissaan hyväksytyyn puhetapaan.

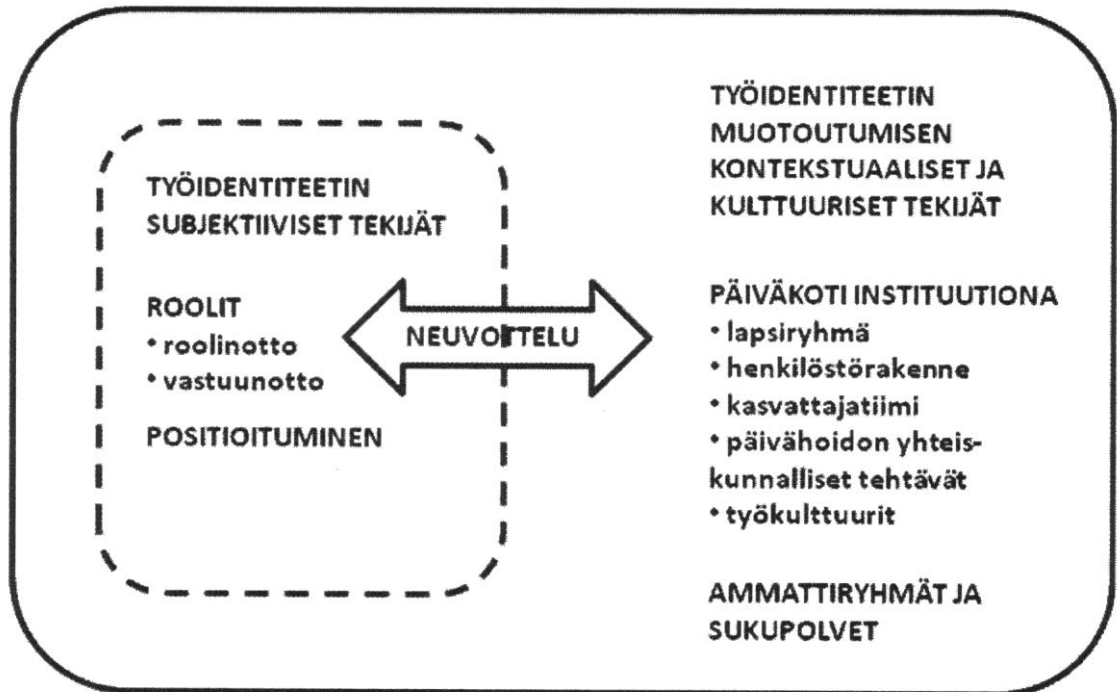
3.2.1 Ammatti-identiteetin rakentuminen

Erilaiset lähestymistavat ja identiteettiteoriat painottavat eri tavoin sosiaalisen ja persoonallisen osuutta identiteetin rakentumisessa ja rakentamisessa. Etäpelto ja Vähäsantanen (2006, 43-45.) kirjoittavat, että ammatillisen identiteetin rakentamisessa on kyse persoonallisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta. Ammatillisen identiteetin neuvottelu on aina persoonallisen ja sosiaalisen vuoropuhelua, jossa yksilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen. Ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa persoonallisen ja sosiaalisen painotukset todennäköisesti vaihtelevat. Esimerkiksi noviisivaiheessa ammatillisen identiteetin rakentumisessa korostuu työyhteisöön soisaalistuminen, sillä tulokkaalta puuttuu aluksi valta ja kontrolli sekä työyhteisön muiden jäsenten hallitsema kulttuurinen pääoma. Ammatillinen identiteetti rakentuu siten ensisijaisesti omaksumalla yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. Ammatillinen soisaalistuminen voi aluksi olla vahvaa, vaikka yksilön persoonalliset uskomukset ja näkökulmat eroaisivatkin paljon yhteisön arvoista ja normeista. Kun kokemus, valta ja yhteisöön kuuluminen ovat vahvistuneet, yksilöllinen ja persoonallinen saavat ammatillisen identiteetin rakentumisessa lisää painoarvoa.

Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin painoarvo vaihtelee työn ja ammatin mukaisesti. Yksilöllinen ja persoonallinen korostuvat luovaa ja persoonallista työtettä vaativissa töissä, kun taas monissa traditionaalisissa ammattiteissa ammatillista identiteettiä rakennetaan edelleen perinteisesti ammattiteihin samaistumalla ja sosiaalisesti painottumalla. Sosiaalinen ja kollektiivinen identiteetti on menettänyt merkitystään. Yksilöllistyminen ja persoonallisen identiteetin korostuminen on ollut sidoksissa vakaiden työurien ja ammatillisten yhteisöjen pirstoutumiseen. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 44.)

Kirsti Karila ja Päivi Kupila (2010, 72) kirjoittavat, että identiteetin rakentumiseen vaikuttavat kontekstuaaliset ja kulttuuriset, mutta myös subjektiiviset tekijät, sosiaalisen ja kulttuurisen kontekstin ja yksilöllisen, subjektiivisen, maailman suhde. Kontekstuaalisia ja kulttuurisia tekijöitä ovat päiväkotit instituutiona, mikä sisältää kasvattajatiimin lisäksi lapsiryhmän, henkilöstörakenteen, päiväkodin työkulttuurilliset käytännöt sekä päivä-

hoidon yhteiskunnalliset tehtävät. Subjektiviisia tekijöitä ovat ammatilliset roolit: ensinnäkin, millaisen roolin työntekijä itse ottaa, mutta myös se, minkälainen rooli hänelle annetaan. Toiseksi, vastuuseen liittyvät asiat sekä positioituminen.



Kuvio 1 Ammatti-identiteetin kontekstuaaliset, kulttuuriset tekijät ja subjektiiviset tekijät (Karila & Kupila 2010, 72.)

Karilan ja Kupilan mukaan työympäristön olosuhteilla on suuri merkitys työuraa aloittavan opettajan opetuksen työkäytäntöihin ja opetusta kohtaan tuntemiin asenteisiin. Työuran alkuvaiheen kokemuksilla on merkitys myöhemmin uran, uralla pysymisen ja ammatti-identiteetin muotoutumisen kannalta. Työpaikan olosuhteet vaikuttavat siihen, miten opettaja ymmärtää ammattinsa merkityksen. Karila ja Kupila toteavat, että myös subjektiiviset tekijät rakentavat identiteettiä ja identiteetti rakentuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kuvatessaan omaa elämäänsä ihmiset määrittelevät samalla itseään arvioiden ja asettuen johonkin positioon suhteessa toisiin. Samoin kertoessaan toisista ihminen määrittelee myös itseään. Toisilla on rooli yksilön identiteetin rakentamisessa. (Karila & Kupila 2010, 72-73.)

Ammatillisen identiteetin rakentaminen edellyttää yksilön kannalta jatkuvuutta ja ennustettavuutta, jota työelämä ei tarjoa samassa määrin kuin aikaisemmin. Kuitenkin työntekijöiltä vaaditaan monilla aloilla pitkäjännitteistä itsensä kehittämistä sekä omaan miinään ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. Erityisesti, kun oma minuus ja tun-

teet ovat vahvasti mukana, kuten kasvattajan ja opettajan tehtävissä, vaaditaan persoonallista kasvua. Ammatillinen uusiutuminen ja persoonallinen kasvu edellyttävät oman ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyä. Itseä koskevia, työhön kytkeytyviä mielikuvia, sitoumuksia, arvoja ja ihanteita on arvioitava ja muokattava. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 28.)

Jatkuva kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät aina jätä aikaa ja tilaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten reflektoinnille ja pohdinnalle. Nämä ovat kuitenkin välttämättömiä työssäoppimiselle ja identiteetin uudelleen määrittelylle. Jos vielä työyhteisön tehokkuutta ja tuloksellisuutta mitataan liian kapea-alaisilla mittareilla, jotka eivät sovellu työn perimmäisiin arvoihin tai työntekijän kokemaan työn eetokseen, työn mielekkyys ja samalla ammatillisen identiteetin eheys ovat uhattuna. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 28.)

Työyhteisö voi edistää uuden tulokkaan ammatti-identiteetin kehittymistä vain, jos ammattilaiset kokevat itse olevansa vahvoilla. Hatara käsitys omasta ja työtovereiden ammatillisuudesta vaikeuttaa esimerkiksi vertaistuen kehittymistä päiväkodin työyhteisön arkikäytännöksi. Tiimipalavereilla on merkitys ammatti-identiteetille. Tietoisuus ammatti-identiteetin merkityksestä on ensimmäinen askel kohti parempia työkäytäntöjä. Opiskelijat tarvitsevat enemmän tukea, jotta he osaavat työuransa alkuvaiheessa sijoittaa itsensä ja toimenkuvansa osaksi päiväkodin kasvattajayhteisöä. Työympäristö ja sen toimintakulttuurit määrittävät ammatti-identiteetin kehittymistä. Jokaisella päiväkodilla on työyhteisönä omanlaisensa tulkinta asiantuntijuudesta ja ammattilaisten toiminnasta työorganisaatioissa. Kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuri hämärtää identiteettimalia ja nuoren työidentiteetti voi jäädä hennoksi. Pitkään alalla olleitten lastentarhanopettajien työidentiteettiä horjuttaa kokemus siitä, etteivät he kykene toimimaan omien ammatillisten ihanteidensa mukaisesti. (Opettaja 2011)

Nuoret ammattilaiset kantavat mukanaan koulutuksensa aikana rakentuneita tulkintoja työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja ammatillisesta identiteetistä. Työelämään siirtyessään he kohtaavat työorganisaatioihin muotoutuneet sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt. Uusia työntekijöitä vastaanottavien työyhteisöjen toimintakulttuurit sisältävät omanlaisiaan tulkintoja asiantuntijuudesta, työidentiteeteistä sekä ammattilaisten toiminnasta työorganisaatioissa. Uusien ja kokeneiden työntekijöiden kohtaaminen muodostaa sosiaalisen areenan työidentiteettien muotoutumiselle. Kohtaaminen saattaa joskus muodostua tilanteeksi, jossa työhön kohdistuvat paineet, erilaiset tulkinnat työstä ja erilainen osaaminen kärjistyvät. Tämä vaikeuttaa ammatti-identiteettien rakentu-

mista. Parhaimmillaan eri ammattilaissukupolvien kohtaaminen voi kuitenkin muodostua yhteiseksi työssä oppimisen prosessiksi, jossa ammatilliset identiteetit selkiytyvät ja tapahtuu työntekijöiden voimaantumista. (Karila & Kupila 2010, 21.)

3.2.2 Ammatti-identiteetti postmodernissa yhteiskunnassa

Ammatillista identiteettiä on historian saatossa rakennettu eri tavoilla. Etäpellon ja Santasen (Asunmaa & Rähä 2010, 49.) artikkelin mukaan ammatti-identiteetin rakentuminen on jaoteltu käsityömaiseen, teolliseen ja jälkiteolliseen identiteetin tuotantotapaan. Käsityöläisen ammatti-identiteetti rakentui traditioon samaistumalla oppipoika-mestarijärjestelmän kautta. Yksilöt samaistuivat sosiaaliluokkaan ja ammattiin, mihin kiinnittyivät perhe, suku ja lähiyhteisö. Modernissa tuotantotavassa painottuu formaali koulutus, byrokraattinen tehokkuuskulttuuri, standardien menettelytapojen oppiminen, säännöt ja valmiiksi määritellyt suoritustavat. Tässä mallissa samaistumisen kohteena on tehokas työntekijä. Modernin tuotantotavan malli syntyi teollistumisen myötä. Vallitsevissa jälkiteollisissa ohjausmalleissa kritisoidaan modernin tuotantotavan hierarkkisuutta, patriarkaalisuutta, epäpersoonallisuutta sekä jäykistynyttä organisaatiota. Aikakautemme jälkimoderniin tuotantotapaan kuuluvat litteät hierarkiat, hajautettu päätöksenteko, verkostot, tiimit, joustavuus, innovatiivisuus sekä epäselvyyden ja epävarmuuden sieto. Formaalin koulutusjärjestelmän ohelle on syntynyt informaali koulutus sekä jatkuva oppimis- ja kehittämistoiminta. Jälkimodernissa tuotantotavassa yksilön samaistumisen kohteena ei enää ole traditioiden tai sääntöjen noudattaminen, vaan yrityksen ja työorganisaation arvot. (Asunmaa & Rähä 2010, 49-51.)

Käytännössä moderni ja jälkimoderni tuotantotapa elävät organisaatioissa rinta rinnan ja niiden ohella usein kulkee myös unelmia käsityöläismäisestä traditiosta. Tällä hetkellä työntekijät joutuvat rakentamaan identiteettiään monien arvojen, erilaisten käytänteiden ja ristiriitaisuuksien keskiössä. Ammatillinen uusiutuminen ja oma henkilökohtainen kasvuprosessi vaatii yhä useammin ammatti-identiteetin uudelleen määrittelyä. (Asunmaa & Rähä 2010, 49-51.) Anneli Etäpellon mukaan (Etäpelto & Collin 2007, 92.) ammatti-identiteeteistä on tullut entistä epävakampia ja siksi puhutaankin palkkatyön ja organisaatioiden identiteettikriisistä. Epävarmuus, epävakaus, jatkuva oppiminen, liikkuvuus ja joustavuus ovat tehneet ammatti-identiteeteistä yhä epävakampia. Etäpellon mukaan ammatti-identiteettiin on alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota niihin liittyvien ongelmien ja muutospaineiden takia. Niin kauan kuin ammatti-identiteetit

ovat vakaita, muuttumattomia ja yhdenmukaisia, niitä ei välttämättä havaita selkeästi eikä niitä problematisoida. (Etäpelto & Collin 2007, 92-93.)

Postmodernin identiteettiteorian mukaan yksilöllä ei ole eheää ammatti-identiteettiä, vaan identiteetti on pirstaloitunut erilaisiksi ja jopa ristiriitaisiksi ali-identiteeteiksi. Niiden käyttökelpoisuus määrittyy tilannekohtaisesti, eivätkä ali-identiteetit ole kiinnittyneet mihinkään eheään minäkuvaan. (Etäpelto & Collin 2007, 168) Postmodernia identiteetti-teoriassa kiinnittyy huomio minän haurauteen vaihtuvan median ja markkinoiden keino-todellisuudessa, missä ydin-identiteetin katoaminen ja yksilön identiteetin pirstoutumi-nen on väistämätöntä. (Etäpelto & Collin 2007, 102.)

Etäpelto kirjoittaa: (Etäpelto & Collin 2007, 102.) ”On katsottu, että postmoderni ajattelu on soittanut minuuden kuolinkelloja jo pitkään, koska järjen varassa toimiva subjekti on katoamassa media ja kuluttamisen keinotodellisuuksien äärettömiin maailmoihin. Sa-malla kun kysymystä objektiivisen todellisuuden olemassaolosta on pidetty epätoden-näköisenä, myös kysymys autenttisesta ja ’todellisesta’ minästä on pidetty vanhanai-kaisena ja tarpeettomana. Sen on korvannut yksilöllinen, diskursseihin liudentunut, ympäröivää kulttuuria melko passiivisesti heijastavasta suhteesta syntyvä hauras ja pirstaloitunut minuus: tilannekohtaisesti aatteita ja vaatteita vaihtava yksilö.”

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosionomi lastentarhanopettajien kehittyvää ammatti-identiteettiä. Tarkoituksena on tuottaa tietoa, miten sosionomi lastentarhan-opettajien ammatti-identiteetti rakentuu koulutuksessa ja työelämän alkutaipaleella.

Sosionomi-lastentarhanopettajan kehittyvää ammatti-identiteettiä tarkastellaan seuraavien kysymysten kautta:

1. Mitä sosionomit kertovat itsestään lastentarhanopettajana?
2. Mitä sosionomit kertovat ammatti-identiteetistään?
3. Mitä he kertovat ammatti-identiteettinsä kehitymisestä?

4.2 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineistonkeruu

Opinnäytetyössämme sovelsimme narratiivista työtapaa, joka lukeutuu laadullisten tutkimusmenetelmien sarjaan. Narratiivisuus tutkimuksessa viittaa lähestymistapaan, joka kohdistaa huomion kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. Tutkimuksen ja kertomuksen suhdetta tarkastellaan kahdesta päänäkökulmasta: toisaalta tutkimus käyttää usein materiaalinaan kertomuksia, toisaalta tutkimus voidaan ymmärtää kertomuksen tuottamiseksi maailmasta. (Heikkinen 2010, 143.)

Tutkittavat henkilömme ovat sosionomi (AMK) -koulutuksen suorittaneita henkilöitä, jotka ovat pätevöityneet lastentarhanopettajan ammattiin ja työskennelleet päiväkodissa lastentarhanopettajana korkeintaan neljä vuotta. Tutkittavien valintakriteerinä pidimme sitä, että tutkittavat eivät ole liian pitkään työelämässä olleita, sillä tutkimuksen kannalta olennaista on muistaa, miten identiteetti kehittyi koulutuksen aikana. Olemme käyttäneet opinnäytteessämme tiedonhankintamenetelminä kirjallisia tuotoksia ja teemahaastattelua.

Pyysimme tutkittavia kirjoittamaan kokemuksistaan, mistä heidän ammatti-identiteettinsä muodostuu ja miten se on kehittynyt opintojen ja työssäolon aikana. Teimme lomakkeen, johon keräsimme ammatti-identiteetin määritelmään kuuluvia osia alueita sekä lisäsimme kysymyksiä helpottaaksemme sosionomien vapaamuotoista kirjoitusprosessia. Testasimme lomaketta yhdellä henkilöllä ja teimme sen mukaan tarvittavia korjauksia. Keräsimme aineistoa myös teemahaastattelun avulla. Menetelmätriangulaation kautta pyrimme pääsemään syvemmälle tutkittavien elämään ja saavuttamaan parempaa validiutta opinnäytteessämme. Haastattelut toteutimme yksilöhaastattelujen muodossa ja lisäkysymykset teimme saamiemme kirjoitusten perusteella.

Tutkittavat löysimme jalkautumalla suoraan päiväkoteihin. Tutkittaviksemme valikoituivat kaikki naisiksi, mikä ei ollut ollut erityinen tarkoitus, mutta todennäköisyyksien valossa varsin odotettavaa. Katsoimme että tämä tutkimus on aikaavievää ja vaatii panostusta haastateltavalta. Uskoimme että heti ensimmäisessä vaiheessa suora kontakti tutkimushenkilöihin auttaa arvioimaan heidän todellista kiinnostusta ja sitoutumisen asetta, jotta voisimme turvata riittävän ja hyvän aineiston. Haastattelu sekä kirjallinen vastaaminen vievät melko paljon aikaa, mikäli ne tehdään huolella. Laadukas ja riittävän syvä tutkimusaineisto on kuitenkin ensisijaisen tärkeä asia kvalitatiivisessa opin-

näytteessämme, joten karsimme välittömästi pois sellaiset henkilöt, joita osallistuminen ei liiemmin kiinnostanut. Emme halunneet tyrkyttää liikaa toivomuksiamme, sillä väkisin tai kohteliaisuudesta suoritettu vastaaminen olisi saattanut näkyä vastausten pinnallisuutena.

4.2.1 Narratiivinen lähestymistapa ja konstruktivismi

Narratiivisuus liittyy meneillään olevaan tiedon- ja tiedekäsityksen muutokseen. Tätä muutosta voisi kutsua myös käänteeksi kohti konstruktivismia. On huomattu, että tietämisen prosessi perustuu paljolti kertomusten kuulemiseen ja niiden tuottamiseen. Tulkitsemme maailmaa alati kehkeytyvänä kertomuksena, joka saa alkunsa ja liittyy aina uudelleen siihen kulttuuriseen kertomusvarantoon, jota kutsutaan tiedoksi. Samoin me ihmiset ymmärrämme itsemme kertomusten kautta – toisin sanoen rakennamme identiteettimme tarinoiden välityksellä, narratiivisesti. Vastaus kysymykseen ”kuka olen” tuotetaan joka päivä uudelleen. Näin siis sekä tieto itsestä että tieto maailmasta muotoutuu kertomusten kautta. (Heikkinen 2010, 145.)

Narratiivisuuden käsitteellä voidaan Heikkisen mukaan (2010, 143.) viitata tiedonprosessiin sinänsä, tietämisen tapaan ja tiedon luonteeseen, jolloin narratiivisuus on liittynyt usein konstruktivistiseen tiedonkäsitykseen. Modernistisen tiedonjärjestyksen mukaan tiede on pyrkinyt kontekstista riippumattomaan, ajattomaan ja yleispätevään, universaaliin tarkastelutapaan, tekemään ”täsmällistä tiedettä epätäsmällisestä, sumeasta ja epämääräisestä todellisuudesta”. Postmoderni tiedonkäsitys hylkää perinteisesti objektiivisen todellisuuskäsityksen, jonka mukaan on olemassa yksi todellisuus ja sitä koskeva totuus, jota voidaan esittää väitelauseiden avulla ja osoittaa siten todeksi tai epätodeksi. Narratiivisen ajattelutavan mukaan tutkimusraportti on pikemminkin tuote kuin tallenne.

Konstruktivismi korostaa näkemystä, jonka mukaan ihmiset rakentavat – konstruoivat – tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä. Tieto maailmasta, samoin jokaisen ihmisen käsitys omasta itsestään, on alati kehkeytyvä kertomus, joka rakentuu ja muuttaa muotoaan koko ajan. (Heikkinen 2010, 143.) Konstruktivismi kyseenalaistaa, onko objektiivinen todellisuus suoraan saavutettavissa, eli itsenäisiä havaintoja ja käsitteitä, joita käytämme ja konstruomme. Totuus muodostuu ja tulee olennaiseksi ainoastaan niiden merkitysten ja tulkintojen kautta. Ei ole suoria ja puhtaita totuuksia. Totuus ja todellisuus ovat kaikki valikoituneet mieleemme kautta. Näin siis kaikki tieto on tulkittua.

(Flick 2004, 89.) Kaikille yhteistä todellisuutta ei ole, vaan pikimminkin eri tavoin ihmis-
mielissä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa konstruoivia todellisuuksia. Tutkimus ky-
kenee tuottamaan kylläkin jonkin autenttisen näkökulman todellisuuteen, mutta usko-
mus objektiiviseen totuuteen pääsemisestä hylätään. (Heikkinen 2010, 143.)

Flick kirjoittaa (2004, 89), voiko representaatioita (todellisuudesta, prosessista tai ob-
jektista) tarkistaa niiden oikeellisuudesta 'originaaleja' vastaan. Tämä todistettavuus on
kyseenalaistettavissa konstruktivismiin mukaan: originaalit ovat tavoitettavissa vain eri
representaatioiden tai konstruktioiden kautta, joten eri representaatiot tai konstruktio-
t voivat vain olla verrattavissa toisiinsa. Konstruktivistisen näkemyksen mukaan kaikki
tieto maailmasta, myös tieteellinen, sisältää konstruktioita. Kaikki tieto on muodostunut
valikoinnin ja rakentamisen kautta. Sosiaalisessa konstruktivismissa on taustaoletuk-
sena, että tieto rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Se miten saavutamme
ymmärryksen maailmasta ja itsestämme ovat sosiaalisia artefakteja, historian ja kulttuu-
rin tuotetta, jotka ovat muodostuneet ihmisten välillä. Radikaalin konstruktivismiin ideaa
siteeraten: "ihmisen tieto on ihmisen rakentamaa".

Konstruktivismiin peruslause on, että ihminen rakentaa tietonsa aikaisemman tietonsa
ja kokemustensa varaan. Konstruktivistinen käsitys tiedosta edustaa tietoteoreettista
relativismia, jonka mukaan tietäminen on suhteellista – ajasta, paikasta ja tarkastelijan
asemasta riippuva. Postmoderni tiedonkäsitys kyseenalaistaa railakkaasti modernisti-
sen tieteen objektiivisen puhutavan sekä sen edustaman käsityksen arvovapaasta,
neutraalista tiedosta. Postmoderni tiedonkäsitys pitää sitä illuusiona. Postmodernista
näkökulmasta katsottuna positivistinen tiede nähdään suureksi metakertomukseksi, jo-
ka pitää yllä objektiivisuuden ja systemaattisuuden mielikuvia retorisin keinoin. (Heikki-
nen 2010, 143.)

Flick kirjoittaa (2004, 91), että sosiaalitieteiden luomat konstruktioit ovat toisen asteen
konstruktioita, konstruktioita konstruktioista, jotka ovat luoneet toimijat sosiaalisessa
kohtaamisessa. Sosiaalitieteiden tieto ja merkitykset, joita se tuottaa, ovat sosiaalisia
konstruktioita jokapäiväisestä elämästä tutkimuksen alla, joista rakentuu tieteellisiä
analyysyjä. Kertomus jonkun elämästä ei ole kuvaus todellisista tapahtumista. Se on
jäljentävä representaatio kokemuksista, jotka ovat konstruoituneet kunkin tietoisuudes-
sa ja keskustelussa kertomuksen muodossa.

4.2.2 Narratiivit aineistonkeruumenetelmänä

Narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu siihen, millä tavalla yksilöt antavat merkityksiä asioille tarinoidensa kautta. Huomion kohdistuminen ihmisten autenttisiin kokemuksiin erottaa narratiivisen tutkimuksen esimerkiksi perinteisistä laadullisen tutkimuksen tavoista. (Heikkinen 2010, 156.) Yksilön ainutlaatuisen näkökulman ymmärtäminen kontekstissaan on tavoiteltavampaa kuin esimerkiksi joidenkin asioiden paikansapitävyyden tarkistaminen muiden lähteiden avulla. Narratiivisessa näkökulmassa kontekstin käsite on monimerkityksinen ja kattaa tarinan sijoittumisen tiettyyn sosiaaliseen struktuuriin, aikaa ja paikkaan. Yhtä tärkeänä se kattaa kerronnan sosiaalisen kontekstin. Vaikka merkitykset ovat ihmisten mielessä, niiden alkuperä ja merkittävyys ovat juuri siinä kulttuurissa, jossa ne on luotu. Samasta syystä myös merkitykset ovat jaettavissa. (Erkkilä 2005, 198-199.)

Narratiivisen tiedonmuodostuksen avulla ihminen pyrkii ymmärtämään kokonaisuuden integroimalla sen osistaan. Koska ihminen itse ymmärtää narratiivisesti sekä omaa elämänsä että toisten elämää, soveltuu narratiivinen tietäminen myös tutkijan välineeksi. Narratiivisella ajattelulla selitämme inhimillistä toimintaa, jolloin selittävinä tekijöinä ovat esimerkiksi halut, uskomukset ja toiveet. Narratiivinen näkökulma voidaan liittää saumattomasti elämänkerralliseen tutkimukseen. Sekä narratiivinen että elämänkerrallinen lähestymistapa sisältää kokonaisvaltaisen ajatuksen ihmisen maailmassa olemisesta kokemuksiinsa kietoutuneena. Kokemuksen käsite on molemmissa keskeinen. Kerrottujen tarinoiden ajatellaan kuvaavan kokemusmaailmaa. Inhimillisten kokemusten tutkiminen sinänsä on ongelmallista, koska toisen ihmisen kokemuksia ei voi tavoittaa sellaisenaan, vaan erilaisten kuvausten kautta, jotka sisältävät jo koetun tulkintaa. Narratiivinen tutkija pyrkii kuvaamaan kokemuksen monia ulottuvuuksia ja ymmärtämään, miten kokemus on mukana kerrotussa tarinassa. Narratiivisessa tutkimuksessa reflektio on jopa toivottavaa. Tutkijalle voi riittää yhdenkin ihmisen kertomus kulloinkin tutkittavana olevasta asiasta. (Erkkilä 2005, 199-202.)

Tutkimusaineistoa voidaan tuottaa kolmella erilaisella tavalla: numeerisesti, lyhyiden sanallisten vastausten muodossa tai kerrontana. Kerrontaan perustuvaa narratiivista aineistoa ovat esimerkiksi haastattelut tai vapaat kirjalliset vastaukset, joissa tutkittavalle annetaan mahdollisuus kertoa käsityksensä asioista omin sanoin. Tällaista aineistoa ovat myös päiväkirjat, elämänkerrat tai muut dokumentit, joita ei välttämättä ole tuotettu alun perin tutkimustarkoituksiin. Narratiivinen tutkimusaineisto on kerrontaa, joko suullisesti tai kirjallisesti esitettyä. Narratiivinen aineisto yksinkertaisimmillaan on mitä tahan-

sa kerrontaan perustuvaa aineistoa, jossa ei aina välttämättä aseteta vaatimuksia eheiden, juonellisten kertomusten tuottamisesta. (Heikkinen 2010, 143.) Narratiivinen aineisto poikkeaa numeerisesti ja kielellisestä lyhytvastausaineistosta: sitä ei voi tiivistää yksiselitteisesti jäännöksettä numeroiksi eikä kategorioiksi, vaan sen jatkokäsittely edellyttää aina tulkintaa. (Heikkinen 2010, 143.)

Narratiivinen tutkimus on ollut vahvassa kasvussa 1990-luvulta lähtien ja sen on katsottu soveltuvan mainiosti ammatti-identiteetin tutkimiseen. Persoonallisen ammatillisen tarinan muodostaminen on hyvä reflektion väline. Kehityshistorian kartoittaminen voi myös tuottaa muutosta ja auttaa ymmärtämään omaa ammatillisuutta. Jälkimodernin yhteiskunnan ammatillinen kenttä on pirstoutunut ja jatkuvassa muutoksessa, minkä vuoksi omaa ammatti-identiteettiä joudutaan määrittelemään yhä useammin. Narratiivinen lähestymistapa tarjoaa välineitä myös työntekijälle itselleen oman ammatti-identiteetin rakentumiselle. Muutos- ja murrosvaiheissa narratiiviset tarinat tuovat kasvulle sopivia peilejä oman minuuden tarkastelussa. (Asunmaa & Rähä 2010, 60.)

4.2.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelua on käytetty päämenetelmänä. Se on tiedonkeruussa ainutlaatuinen menetelmä, sillä siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan henkilön kanssa. Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmän tulee aina olla perusteltua ja valitun menetelmän tulee soveltua kyseisen ongelman ratkaisuun. Tutkimushaastatteluun voidaan katsoa sisältyvän monia etuja sekä haittoja ja niiden perustelut voivat vaihdella filosofisista lähtökodista konkreettisiin seikkoihin. (Hirsjärvi ym. 2008, 199-200.) Opinnäytteemme haastattelun ja kirjallisen materiaalin aineisto poikkeavat toisistaan. Haastattelun tarina on muodostunut yhdessä ja välittömässä vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa, kun kirjallinen ilmaisu on antanut aikaa pohtimiseen ja tarinaa muodostetaan enemmän sisäisen vuorovaikutuksen kautta.

Haastatteluissa käytimme tutkimuskysymysten lisäksi teemoja, jotka muotoilimme ammatti-identiteetin teoreettisesta käsitteestä ja sen osa-alueista. Tarkoituksena ei ollut seurata orjallisesti luomiamme kysymyksiä vaan kuunnella, mitä tarinoita haastateltavalta tulee ja tehdä niistä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun aikana teimme muis-tiinpanoja ja kirjasimme avainsanoja. Tästä oli hyötyä muistamisen kannalta ja oli helpompaa palata takaisin tärkeisiin teemoihin ja ajatuksiin, joita keskustelussa nousi esille. Haastattelussa syvennyttiin ammatti-identiteetin määritelmän mukaisiin teemoihin, joita

ovat ammattiin liittyvät tavoitteet, sitoutuneisuus, samaistuminen, yhteenkuuluvuus, uskomukset sekä arvot ja etiikka. Rohkaisimme sosionomeja kertomaan vapaasti ammatti-identiteettinsä kehittymisestä ja itsestään lastentarhanopettajana.

Suoritimme haastattelut yksilöhaastattelun muodossa, jotta voisimme mennä syvemmälle sosionomin omaan tarinaan ja kokemuksiin. Haastattelussa oli läsnä vain yksi haastattelija ja haastateltava. Uskoimme kahdenkeskisen kontaktin tuovan tasavertaisemman ja rennomman vuorovaikutuksen haastatteluun. Narratiivisessa tutkimuksessa korostetaan tutkimuksen sosiaalista kontekstia: luottamuksellisen vuorovaikutuksen kehittymistä haastattelijan ja haastateltavan välillä sekä tutkijan ja kertojan panosta tuotettavaan tarinaan. Narratiivista lähestymistapa on postmoderni siinä mielessä, että todellisuus ymmärretään situationaaliseksi ja joustavaksi, sitä luodaan yhdessä haastattelun aikana. Tällöin haastattelijan persoonallisuus on yksi avaintekijä tutkimuksessa. (Erkkilä 2005, 199) Aineiston hankinnassa on tärkeää saada ihmiset kertomaan vapaasti oman elämänsä vaiheista ja alueista (Erkkilä 2005, 200).

Hännisen mukaan (1999, 137) yrittäessä luoda kuvaa tarinasta on tärkeää, että käytössä oleva aineisto heijastaa mahdollisimman autenttisesti tutkittavan henkilön ajatuksia ja mielen liikkeitä. Sen mitä tutkittava kertoo tutkijalle, tulisi olla mahdollisimman lähellä sitä, mitä hän kertoisi itselleen. Tämä asettaa vaatimuksia haastattelusuhteen luonteelle: sen on oltava luottamuksellinen, tasaveroinen ja intiimi. Erkkilä (2005, 199) kirjoittaa ”Mitä enemmän narratiivinen haastattelu muistuttaa strukturoitua teemahaastattelua, sitä selvemmin tutkijan ääni tulee esille esitettyjen kysymysten ja etukäteen valittujen teemojen muodossa. Lisäksi jokainen kertoja suuntaa tarinansa ja äänensä jollekin olettamalleen henkilölle tai laajemmalle yleisölle, jota tutkijan hänelle edustaa. Kuulija vaikuttaa kertomiseen olennaisella tavalla; toisessa tilanteessa, jollekin toiselle kerrottuna, tarina saa toisen muodon ja sisällön. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että haastattelu on tilannesidonnainen ja merkityksiä luova tapahtuma.”

Yhtenä suurena haastattelun etuna voidaan pitää sitä, että aineistoa voidaan kerätä joustavasti ja tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden myös kysymysjärjestysten muuttamiseen ja tietoa voidaan syventää esimerkiksi lisäkysymyksillä ja perusteluja pyytämällä. Tutkittavalle tarjotaan mahdollisuus kertoa itseään koskevat asiat mahdollisimman vapaasti ja ennakoitua laajemmassa kontekstissa sekä ihminen pyritään näkemään tutkimustilanteessa subjektina; merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. (Hirsjärvi ym. 2008, 200-201.)

Haastattelun ongelmana on, että se vaatii paljon aikaa, suunnittelua ja perehtymistä haastattelijan tehtäviin. Haastatteluun sisältyy myös monia virhelähteitä, mitkä vaikuttavat sen luotettavuuteen. Haastattelutilanne saatetaan kokea uhkaavana tai pelottavana ja sitä voi vääristää myös taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltava saattaa esiintyä enemmän tietävänä, parempana kansalaisena tai turvaten omaa asemaansa. Hän saattaa myös vaieta sairauksista, moraalisesti arveluttavista asioista tai muista vajaavaisuuksista. Siksi otimme tietoisesti tavoitteen karsia sosiaalisesti suotavat vastaukset ja saada haastateltava kertomaan todellisista ajatuksistaan, merkityksistä ja käsityksistä. Haastattelu on aina tilannesidonnaista ja tutkija joutuu tulkitsemaan aineistoa kulttuuristen merkitysten valossa. Tuloksia tulkittaessa ongelmakohdat tulee ottaa huomioon eikä yleistämistä ei pidä liioitella. (vrt. Hirsjärvi ym. 2008, 201-202.)

Haastattelutilanteet rakentuivat varsin rennoiksi, vaikka haastattelun tarkoitus ja tilanteen ohjailu oli tarkoituksenmukaista. Haastattelutilanteeseen pyrittiin luomaan rento tunnelma, missä haastateltava rohkaistuu kertomaan asioita pintaa syvemmältä. Ennen haastattelua varattiin hiukan aikaa jutustelulle ja kuulumisille, jolla voidaan purkaa jännitys haastattelusta. Olimme molemmat samasta koulutusväylästä, joten siitä oli helppo aloittaa jutustelu ennen nauhoitusta. Tarkoitus oli karistaa turha virallisuus sekä muodollisuudet, jotta pääsisimme syvemmin käsiksi ammatti-identiteettiin ja henkilökohtaiseen elämäntarinaankin. Haastattelutilanteessa nostettiin esille uudestaan se, että pidämme haastateltavien identiteetin salassa ja epäolennaisten asioiden kertomista ei tarvitse välttää. Mistä tahansa pienestäkin yksityiskohdasta saattaa nousta uusia ulottuvuuksia ja epäolennainen on helppo karsia jälkikäteen. Haastattelut onnistuivat hyvin ja saimme hyvin asiaa ammatti-identiteetistä sekä sen kehittymisestä. Mielestämme haastattelujen onnistumiseen auttoi hyvä valmistautuminen. Koehaastattelimme toisemme ennen varsinaisia haastatteluja. Kohtasimme haasteita siinä, että emme saaneet useita sosionomeja sitoutumaan ja osallistumaan haastatteluun.

Tutkimushaastattelua on jaoteltu kirjallisuudessa moneen ryhmiin ja kuvailtu eri nimikkein, mutta tavallisesti haastatteluja on eroteltu sen mukaan miten strukturoitu ja tarkasti säädely se on. Toisessa ääripäässä on täysin strukturoitu haastattelu, missä kysymykset ja väitteet esitetään tarkasti määritetyssä järjestyksessä ja muodossa. Strukturoitu haastattelu on helppo toteuttaa kysymysten laatimisen jälkeen. Toisessa ääripäässä on avoin, strukturoimaton haastattelu. Avoimessa haastattelussa haastattelijalla on mielessään vain aihe tai alue ja keskustelua käydään vapaasti aihepiirin sisällä. Tämä suuntaus vaatii haastattelijalta enemmän aikaa, taitoja, kouluttautumista ja syväl-

listä perehtymistä aiheeseen, että haastattelu voidaan toteuttaa onnistuneesti. Avoimessa haastattelussa ajatuksia, tunteita ja käsityksiä selvitetään sen mukaan, kun ne tulevat luonnostaan. Teemahaastattelu puolestaan sijoittuu strukturoidun ja avoimen haastattelun välimaastoon. Siinä on tyypillisesti aihepiirit, eli teemat etukäteen tiedossa, mutta kysymysten järjestys ja tarkka muoto puuttuu. Teemahaastattelua käytetään usein yhteiskunta- ja kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym. 2008, 202-205.)

Haastattelu voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. Katsoimme että yksilöllisesti toteutettava teemahaastattelu soveltuu parhaiten opinnäytetyöhömmme, sillä voimme valita sopivat kysymykset haluamille henkilöille. Tosin ryhmä- tai parihaastattelu tuo usein lisää luontevuutta sekä vapautuneisuutta ja on erityisen käyttökelpoinen, jos haastateltava vierastaa ja arastaa haastattelutilannetta. Ryhmähaastattelu voi auttaa muistamaan paremmin asioita sekä saattaa korjata väärinymmärryksiä. Toisaalta ryhmän vaikutus voi olla negatiivinen. Ryhmä saattaa estää kielteisten asioiden esilletuloa tai ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka yrittävät määrittää keskustelun suunnan. Valitsimme yksilöllisen teemahaastattelun, koska näin voimme kohdentaa tiedon keräämistä ammatti-identiteetin puuttuviin osa-alueisiin tai tarkentaa heiltä itseltään nousevia teemoja. Rääätälöimme kysymykset niille henkilöille ja alueille, missä kirjallisen materiaalin täydentäminen oli tarpeellista. Tutkimuksen luonne on henkilökohtainen ja omaelämäkerrallinen, joten toisten henkilöiden läsnäolo saattaa vaikuttaa haastatteluun negatiivisesti. (vrt. Hirsjärvi ym. 2008, 205-207.)

Valitsimme kaksi haastateltavaa sen perusteella, että heidän kirjalliset vastaukset kaipaivat täydennystä oman ammatti-identiteetin syvempään esilletuomiseen. He valikoituivat myös sen perusteella, että he suostuivat tulemaan haastatteluun ja vastasivat sähköposteihimme. Haastattelupaikaksi valittiin tilat, joissa oli mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Tilan tuli olla riittävän lähellä ja sopia haastattelupaikaksi myös haastateltavalle. Yksi haastattelu pidettiin tyhjässä päiväkodissa työpäivän jälkeen, kun kaikki työntekijät ja lapset olivat lähteneet päiväkodista. Toinen haastattelu pidettiin kirjaston neuvotteluhuoneessa, mikä oli varattu pelkästään meidän käyttöön. Molemmat haastattelutilat olivat häiriöttömiä. Toisen haastateltavan tunsimme entuudestaan.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analyysin kohteenamme ovat sosionomi-lastentarhanopettajien kertomukset

heidän ammatti-identiteetistä ja sen kehittymisestä. Lähestymme sosionomi-lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä erittelemällä sosionomien kertomuksia haastatteluaineiston ja kirjoitettujen tarinoiden avulla. Narratiivisen tutkimuksen aineiston analyysimenetelmät jaetaan karkeasti narratiivien analyysiin ja narratiiviseen analyysiin. Olemme keskittyneet jälkimmäiseen analyysimenetelmään. Narratiivisen analyysin keskeisenä tavoitteena on esimerkiksi etsiä tarinan juoni, kuulla ja säilyttää kertojan ääni, sekä analysoida kertojan ja tutkijan välistä yhteistyötä tarinan tuottamisessa sekä analysoida erilaisia kerronta tapoja ja kontekstia. Myös tulokset on mahdollista esittää narratiiveina. (Erkkilä 2005, 200.)

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkittaville tarjoutuu mahdollisuus kertoa oma tarina, mikä kunnioittaa ihmisen ominaislaatuisuutta (Aaltola & Valli 2010, 174). Aineistosta on nostettu esiin se, mikä nousee sosionomi-lastentarhanopettajien tarinoista merkitykselliseksi ammatti-identiteetistä. Olemme keskittyneet pieneen määrään tapauksia ja pyrkineet analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteerinä on laatu, ei määrä. Narratiivisessa analyysissä painopiste on uuden kertomuksen tuottamisessa aineiston kertomusten perusteella. Narratiivinen analyysi ei kohdistu huomiotaan aineiston luokitteluun, vaan konfiguroi aineiston pohjalta uuden kertomuksen, joka pyrkii tuomaan esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja. Narratiivisessa analyysissä sovelletaan narratiivista tietämisen tapaa, jolloin kyseessä on synteessin tekeminen kuin erottelu erilaisiin luokkiin. (Heikkinen 2010, 149.)

Hännisen (1999, 137) mukaan kertomus nähdään erityisenä diskurssin muotona, jonka analysoimiseksi on kehitetty myös sangen formaaleja menetelmiä. Huomion kohteena ovat yleensä kerronnan muodot ja yksityiskohdat, mikä edellyttää pikkutarkkaa litterointia. Tavoitteena on alkuperäisen kertomuksen välittäminen mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi arvioida tekemiemme tulkintojen pätevyyttä. Hännisen mukaan myös tarinaa jäljittelevissä tutkimuksissa on joskus pyritty noudattamaan systematisoituja menettelytapoja, mutta usein analyysitapa on kuitenkin melko vapaamuotoinen. Hännisen mukaan tarinan jäljittäminen vaatii tutkijalta intuitiota ja eläytymistä. Hänninen kirjoittaa, että analyysitapa saattaa hahmottua ja muovautua vasta tutkimuksen kuluessa. Tutkija muodostaa sen kokonaiskuvan pohjalta ja esittää ja perustelee esimerkiksi haastatteluista poimimiensa sitaattien avulla. Sitaatit esitetään yleensä puhdistettuina, ilman taukoja ja ähinöitä. Analyysitapa ei kuitenkaan anna lukijalle mahdollisuutta tarkistaa, tekisikö hän aineistosta samanlaisia tulkintoja kuin tutkija.

Narratiiviselle analyysille ei ole löydettävissä yhtä ja ainoaa tapaa, jolla se voidaan toteuttaa. Hyvärinen (2006, 17) esittää neljä mallia, joilla narratiivinen tutkimus voidaan tehdä. Nämä vaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia.

- 1) Temaattinen luenta tai sisällön analyysi
- 2) Kertomusten luokittelu kokonaishahmon perusteella
- 3) Kertomuksen kulun yksityiskohtien analyysi
- 4) Kertomuksen vuorovaikutuksellisen tuottamisen analyysi.

Meidän analyysin lähestymistavaksi muodostui lukea ja kuunnella kertomukset useaan kertaan eri tavoin. Olemme käyttäneet aineiston analysoinnissa useampia analyysitapoja, joista Hyvärisen esittelemistä kuvaavat parhaiten kertomusten luokittelu kokonaishahmon perusteella, kertomuksen kulun yksityiskohtien analyysi ja vuorovaikutuksellinen analyysi. Ensin kävimme aineiston läpi järjestelmällisesti ja analysoiden yksityiskohtaisesti. Hyvärisen (2006, 19) mukaan yksityiskohtien analyysissä joudutaan tukeutumaan joko kirjallisuustieteeseen tai vaikkapa sosiolingvistiikan keinoihin. Puhe voidaan tulkita väärin, mikäli tyydytään vain lukemaan temaattista sisältöä ja unohdetaan kerronta ja vuorovaikutus. Hyvärisen mukaan ilmaisun muodolla on merkitystä. Kertomukset eivät ole vain kokemuksen representointia. Tutkimuksen kannalta on olennaista näyttää sosiaalisten äänien kirjo ja niiden ilmentyminen tarinoissa. (ks. Hyvärinen 2006, 19.)

Kolmantena katsoimme tarinan kokonaisuutta, suuria linjoja sekä analysoimme aineistoa teorian valossa. Kokonaishahmon luenta on tapa lähestyä ja luokitella kertomuksia niiden kokonaishahmon perusteella. Tämäkin voi tapahtua periaatteessa monella tavalla, joista yksi tapa on katsoa tarinoita lajityypin näkökulmasta. Lähestymistapa ei ole kiinnostunut aineistojen yksityiskohdista eikä osoita mallia niiden analysoimiseksi. Kokonaishahmon luennassa heikkoutena on se, että koko kertomusta tai haastattelua tarkastellaan yhden kokoavan käsitteen avulla. Siksi olemme analysoineet aineistoa myös yksityiskohtaisesti. Kokonaishahmon perusteella tarinat ovat saaneet nimet, jossa olemme nostaneet otsikoksi tarinasta nousevan ytimen ja tarinatyyppin. Haastateltavien kertomus on luettava ja kuunneltava useasti, jotta kertomuksen eri näkökulmat ja tarinat voidaan kuulla ja ne saadaan näkyville. Vuorovaikutuksellinen analyysi näkyy työssämme siinä, että haastattelija on otettu tietoisesti huomioon aktiivisena vuorovaikutuksen osapuolena. (vrt. Hyvärinen 2006, 18.)

Hänninen (1999, 137) kirjoittaa, että tutkijalla on erityinen vastuu reflektoida ja perustella omia analyttisiä menettelytapoja ja pyrittävä varmistamaan, ettei hän käytä aineis-

toaan vain oman tarinansa kertomisen välikappaleena. Tähän tulkinnan luotettavuus ongelmaan olemme vastanneet analysoimalla aineisto yhdessä, sillä kaksi aineiston lukijaa ja tulkitsijaa on luotettavampaa kuin yhden näkökulma. Aineistoa analysoidessamme jouduimme käymään myös tiukkoja keskusteluita siitä, miten aineistoa voi analysoida ja tulkita sekä millaisia johtopäätöksiä voidaan tehdä. Analyysi on perusteltu sitaattien avulla, jossa osin haastattelija on otettu huomioon aktiivisena vuorovaikutuksen osapuolena.

5 TULOKSET

Tulokset on jaoteltu neljään osaan. Kolmen eri henkilön tarinat on eritelty omiin osiin ja niitä on analysoitu narratiivisesti. Viimeinen osa koostuu tarinoiden vertailusta ja yhteisen tarinan löytämisestä.

5.1 Oppimistarina: Oppipoika matkalla mestariksi

Sosionomi työskentelee uudessa ympäristössä erityisryhmässä, jossa oppii kokoajan pedagogiikkaa ja uusia asioita erityistä tukea vaativista lapsista. Sosionomi sopeutuu työpaikan toimintatapoihin, mikä kuvastaa hänen noviisiutta uudessa ympäristössä, jossa pedagoginen osaaminen ja tietämys ovat korostuneet. Ammatti-identiteettiteoriaan verraten oppimistapa ja ammatti-identiteetin tuottaminen muistuttaa vanhaa oppipoika-mestari järjestelmää.

Haastateltava opiskeli sosionomiksi, koska sosionomina voi tehdä töitä laajemminkin, jos lastentarhanopettajan työ ei kiinnostakaan. Lastentarhanopettajan pätevyyden hankkiminen sosionomikoulutuksessa oli selvää alusta alkaen.

Sosionomi kertoo, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten arkipäivään kuuluu kiire. Hän kokee, että työn vaativuus suhteessa resursseihin tekee kyyniseksi sekä vaarantaa lasten hyvinvoinnin ja turvallisuuden.

Sosionomi: *”Kolikon käänttöpuolena mainittakoon, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten arkipäivään kuuluva kiire sekä työn vaativuus resursseihin nähdessä tekee kyyniseksi. Sijaisia voi olla vaikea saada - sairaslomillakin liian kiltti ja empaattinen päiväkodin työntekijä miettii miten töissä pärjätään vähemmällä resursseilla ja stressitila jatkuu työpaikan ja -ajan ulkopuolellakin. Pätevistä varhaiskasvatuksen ammattilaisista, henkilökoh-*

taisista avustajista, ryhmäavustajista, harjoittelijoista ja sijaisista ei tulisi tinkiä – työssämme on kuitenkin loppupeleissä kyse lasten, tulevaisuutemme toivojen hyvinvoinnista sekä heidän turvallisessa ympäristössä kasvamisesta ja kehittymisestä. Liian usein meidän päiväkodin työntekijöiden ollessa jaksamisen äärirajoilla liian vähäisillä resursseilla stressin kourissa lasten hyvinvointi ja turvallisuus kuitenkin vaarantuu. Ryhmien koot kasvatusvastuullisen henkilökunnan määrään nähden tulisi tarkistaa, ja koko Suomessa tulisi olla toimiva sijaisjärjestelmä, jotta varhaiskasvatuksen laatu ja turvallisuus olisivat taattuina. Olisi tarpeellista toimia nyt, eikä silloin kun on liian myöhäistä. Lasten asiallahan tässä ollaan.”
(kirjallinen vastaus)

Sosionomi-lastentarhanopettajan kuvailema tilanne saattaa vaikuttaa negatiivisesti omaan ammatti-identiteettiin, sillä hänen voi olla vaikeaa toteuttaa hyvää ja omia odotuksia vastaavaa varhaiskasvatusta. Sosionomi saattaa nähdä ongelman vain itsessään eikä ympäristössä. Tästä voi syntyä negatiivinen ajatuskierre ja osaamattomuuden tunne, mikäli ei pysty tuomaan taitojaan ja osaamistaan käytännön tasolle.

Sosionomi: *”Toisaalta suunnitteluun ei tahdo löytyä aikaa työpäivän aikana, vaan toimintaa on suunniteltava, ja itseään kehitettävä myös työajan ulkopuolella. Kaikki suunnitelmat saattavat muuttua päivän aikana milloin mistäkin syystä, joten varasuunnitelmia on aina oltava. Ristiriitaista on, että jokaiselle lapselle tulisi olla riittävästi aikaa, mutta esim. ulkomaalaissyntyisiä lapsia varten täytyy usein tehdä yhteistyötä ainakin tulkin kanssa milloin mitään paperia varten, sekä pitää suomen kielen oppimista yllä kieliryhmien, henkilökohtaisen ohjauksen ja tukitoimien avulla, ja käytännössä tälle kaikelle ei vain ole aikaa ja joku jää aina vähemmälle kuin toinen. Erityislasten erilaisista tuen tarpeista puhumattakaan. Emme kyseenalaista edellä mainittujen asioiden tarpeellisuutta, kaikki on hyvin perusteltua ja mielestämme aina tarpeellista, mutta kiire ja epäinhimilliset vaatimukset esimerkiksi nykyisessä ryhmässäni (erityislasten ja heidän tarpeidensa lisäksi ryhmässä on maahanmuuttajaperheiden lapsia, joiden tarpeet ovat ihan yhtä tärkeitä kuin erityislastenkin, mutta kaikkien tarpeiden täyttäminen on kerta kaikkiaan mahdotonta) turhauttavat meitä varhaiskasvatuksen työntekijöitä, ja lisäävät työstressiä.”* (kirjallinen vastaus)

Haastateltava, sosionomi-lastentarhanopettaja, näkee itsensä avoimena, sosiaalisena ja rempseänä. Hän tykkää liikkua lasten kanssa ja on musikaalinen. Sosionomi kertoo, että kokemuksen myötä hän on saanut varmuutta työhönsä.

Sosionomi: *”No luonteeltani oon semmonen aika avoin ja rempsee ja sosiaalinen ja, tota tykkään kauheesti lasten kanssa liikkua ja, ja oon aika musikaalinen ja tykkään myös, myös paljon kaikkee, kaikesta rytmittämisestä ja laulamista ja loruilusta ja, ja tota tanssiliikunnasta ja sellasiin on kyl helppo saada lapset mukaankin.”*

Sosionomi: *”Kokemuksen tuoma varmuus on mielestäni alkanut näkyä työssäni, koska otteeni työhön on takuulla ulkoapäin katsottunakin varmempi kuin uran alussa. Lapset ovat herkkiä, ja aistivat kyllä tällaiset asiat, joten ehkä nykyinen työminäni pääsee hiukan helpommalla – ei tarvitse pitää niin tiukkaa kuria kuin uran alussa, koska olen uskottavampi auktoriteettina kokemuksen tuoman varmuuden myötä.” (kirjallinen vastaus)*

Sosionomi-lastentarhanopettaja tuo esille menneisyyden kokemukset ja painottaa etenkin oman kasvatuksensa merkitystä ammatti-identiteettinsä ja persoonansa muodostumisessa.

Sosionomi: *”Koulutuksen ja työn ohella ammatti-identiteettiin mielestäni vaikuttaa, millaisen kasvatuksen on saanut, ja mitä oman elämän varrella on kokenut, koska tällaiset seikathan vaikuttavat siihen, millaiseksi persoonaksi on lopulta kehittynyt.” (kirjallinen vastaus)*

Sosionomi pitää merkityksellisinä asioina työssään leikkiä, lorua, tanssia ja rytmiä. Hän yrittää selvittää näiden toimintojen pedagogista tarkoitusta.

Sosionomi: *”Meil on esimerkiksi tämmönen.. ööö... tiimin toisen jäsenen joka on erityislastentarhanopettaja koulutukseltaan, niin hänen tällanen suujumppa käytössä, mikä sitten auttaa tosi paljon tälläis kielellisissä ongelmassa, et lapsi, lapsille joil on just esimerkiksi, no puheen kanssa erilaisia ongelmia, ni se auttaa paljon ja siit saa helposti niiku paljon kaikkea käden töitä, musiikkia, rytmitystä kaikkee mikä tukee lapsia. Hirvee vaikee sillei yhtäkkiä ruveta erittelemään, että millä tavalla kaikille, kaikil olis tukee vähän eri tavalla mut et se on ollu semmone hyvä tukimuota ja sitten toi rytmitys ja musiikki ja tällanen se auttanut hirveesti kehonhallintaan, et semmoset ketkä on tosi vilkastuksia ja semmosia niinku...”*

”No... hmmm... Sellasen, no ku koska taiteen eri muodoilla just saa hirveen... noi... monipuolisen käsityksen siit lapsesta, näkee sen lapsen omat vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet ja sitten myöskii helposti, semmosillaki tavoilla voi niiku kehittää niit lapsen... miten mie selittäisin, sillei... Se on niinku... hmmm... siis, se kehittää lasten niinku niin, niin monia lasten... lasten sitä kasvua ja kehitystä päiväkodissa ja, ja niiku leikin avulla lapsi oppii paljon, et se, ja sit se antaa itelleenki tosi paljon. Paljon kyllä että kun näkee että sitä kehitystä tapahtuu ja et se on sellast mielekästä, ku ne on kuitenkin pieniä lapsia vielä ja, ja niiku oppimisenki pitää tapahtuu sen leikin varjolla...”

Sosionomille oli selvää, että hän haluaa opiskella lastentarhanopettajaksi. Hän ei opiskellut yliopistossa lastentarhanopettajaksi, koska sosionomin tutkinnolla voi työskennellä myös muualla sosiaalialalla eikä ole sidottu vain toimimaan lastentarhanopettajana.

Sosionomi: *”Jo lähtiessäni opiskelemaan sosionomiksi oli selvää, että haluan saada myös pätevyiden toimia lastentarhanopettajana, koska olin työskennellyt ennen ammattipintojani lastenvahtina sekä päiväkotiharjoittelijana lukion jälkeen väli vuoden ajan. Lapset olivat aina olleet lähellä sydäntäni, joten lastentarhanopettaja taisi olla ihan kutsumusammatti. Toisaalta halusin mieluummin opiskella sosionomiksi sekä hankkia pätevyiden samalla, koska saisin näin kaksi kärpästä yhdellä iskulla – halutessani tutkinto avaisi ovia työkentällä vaikka mihin suuntaan, jos haluaisinkin tehdä työtä muualla kuin päiväkodissa.” (kirjallinen vastaus)*

Haastateltava valitsee kouluttautua sosionomiksi eikä lastentarhanopettajaksi, koska sosionomina hän voi lähteä työskentelemään muihin tehtäviin jos lastentarhanopettajan työ ei enää jaksakaan kiinnostaa. Haastateltavan ammatti-identiteetti on ensisijaisesti sosionomin eikä lastentarhanopettajan identiteetti. Alun perin jo idea hakeutua sosionomiksi kuvaa sitä, että identiteetti ei ole ensisijaisesti lastentarhanopettajan identiteettiin kiinnittynyt.

Sosionomi: *... ”... on kuitenkin luonteeltaan sellainen vaihtelun halunen, niin sit se jotenki tää sosionomin koulutus tuntuu mielekkäämmältä ku sit lastentarhanopettajan koulutus koska... äää.... Se että sit jos joskus tuntuuki et haluu kokeilla jotain muuta koska sosio... sosiaalialalla on niin paljon kaikkea mahdollista, se antaa tien niin moneen eri suuntaan, sitte jos joskus tuntuu että haluu tehdä jotain, ni ihan kokeilla siipiä jossai ihan eri asiakasryhmän kanssa ni voi tehdä”... ”*

Haastateltava on hakeutunut lastentarhanopettajan työhön, koska kokee sen kutsu-
mukseksi. Hän on perheen ainut lapsi ja on hoitanut pienestä iästä asti lapsia. Hän epäilee sisarusten puutteen johdattaneen hänet alalle. Tämän voisi tulkita, että lapsuuden yksinäisyys ja seuran kaipuu on saattanut vaikuttaa myöhemmällä iällä hänen ammatin valintaan.

Sosionomi: *”Siin on varmaan ihan jos lähtee tonne viidentoista vuoden taakse, ni on aina kyl hoitanut kaikkii pienempiä serkkuja ja pienempiä sukulaisia ja, ja ehkä koska ei oo itellä ollu sisaruksia ja ni se on varmaan ollu jotenki vaikuttamassa siihen asiaan, et ei oo ollu niitä omia pikku sisaruksia ja tämmösiä kauhukakaroita kotona, et se on jotenki ollu lapsesta saakka omassa luonteessa et on ollu niinku... semmomen et se on tuntunut aina tosi mielekkäältä ja... ” ...*

Sosionomi: *... ”... Sen on niinku tienny tosi nuorest lapsest saakka, että se juttu mitä haluaa tehdä, vaikka, vaikka tää ei oo helppoo, et siit on ollu ruusunpunaiset kuvitelmat joskus. Että se on semmonen mikä on ollu niin luonte... omalle luonteelle ominaista ja et on niinku innostunu siitä että saa jotenki tukee pienenmpiä ja nähdä just sen kasvun. Ja on ollu ihana niinku... no aika paljon nuorempia serkkuja, ni on ollu ihana niiku seurata sitä kehitystä sillei et ne on noh, just nää niiku muut läheiset sukulaiset ku ei oo sisaruksia, ne on tuntunu vähä omilta sisaruksilta, et ihanaa ollun nähä sitä kehitystä... Se on varmaan se mikä on johdattanu sitte tälle tielle.”*

Haastateltava haluaa tehdä lastentarhanopettajan työtä toistaiseksi. Hän pitää määräraikaista työsopimusta positiivisena asiana, koska se antaa vapauden tunteen. Näin hänen ei tarvitse sitoutua vaan tulevaisuus on avoin. Hän ei mieti tulevaisuutta vaan elää hetkessä. Sosionomi haluaa kehittyä työssään ja kouluttautua lisää, vaikka ei jatkaisikaan samassa ammatissa. Hänen ammatti-identiteettinsä on postmoderni, jota kuvaa tilannekohtainen toiminta. Pirstaloituneisuus ei luo ahdistusta vaan enemmänkin helpotusta.

Sosionomi: *”Hmm... No, nyt on siitä hyvä kyllä että, että on taas tällei määräraikainen työsopimus päällä, että, täss voi jatkaa ihan mihin suuntaan vaan, et se antaa, antaa kyl tietynlaisen vapauden tunteen ja, ja tota.. ööö... viel en oo toistaseks, oon antanut itelleni luvan vuoden loppuun asti olla miettimättä asiaa. Et kevät on aina sitä aikaa ku sit miettii sitä seuraavaa vuotta ja et mitä lähtis tekemän, mut että uskon kyl että tuun olemaan tässä työssä jatkossakin. Sitä en tiedä vielä että haluanko olla erityisryhmässä vai tällases sitte samallaisessa ryhmässä ku aiemmin, mut että kyl se on lastentarhanopettajan työ mitä nyt toistaseks ainakin haluan tehdä ja, ja siinäki kehittyä kunnolla ja...” ...*

Sosionomi: *”En oo kyl koskaan itteeni ajatellu, et oisin semmonen johtaja persoona, mutta toki haluan lisää, lisää kouluttautua ja saada paljon lisää eväitä tähän työhön. Kauheen vaikee ajatella ku ei oo mitään kristallipalloa, josta katsoa että jos, jos vaikka itellä on jo viiden vuoden päästä omia lapsia, niin eihän se voi tietää tuntuuks se mielekkäältä tehdä päiväkodissa työtä, työtä vielä sen lisäksi jos ois itellä pieniä lapsia kotona...” ...*

Pohdimme, että sosionomilla on pikemmin koulutusidentiteetti kuin ammatti-identiteetti. Jos sosionomille räätälöitäisiin oma työnimike ja työnkuva, missä voitaisiin käyttää sosionomin vahvuuksia hyväksi, ei sosionomin tarvitsisi kokea pedagogista epävarmuutta. Näin sosionomi ei vertaisi itseään yliopiston lastentarhanopettajaan, jonka vahvuus

on pedagogiikka. Sama rooli ja pedagoginen vertailu heikentävät sosionomin ammatti-identiteettiä, mikä vähentää sitoutuneisuutta ja motivaatiota.

Sosionomi kokee pedagogista epävarmuutta, koska työskentelee erityisryhmässä, jossa pedagoginen erityisosaaminen on korostunut. Sosionomi paikkaa pedagogista epävarmuuttaan kyselemällä ja keräämällä tietoa. Uudessa ympäristössä oppimistapa muistuttaa vanhaa oppipoika-mestari järjestelmää. Tämä oli käsityöläisperinteessä tapa tuottaa ammattiosaamista. Oppipoika-mestari asetelmaa tukee se, että sosionomi on tiedon vastaanottajan eikä tiedon prosessoijan roolissa.

Haastattelija: *”Mua kiinnostas kovasti kuulla se, niinku se muutos. Et miten sä oot niinku lastentarhanopettajana, se sun taival, miten se on muuttunu, miten sä oot kehittyny lastentarhanopettajana? Elikä se millanen sä olit esimerkiks siellä harjottelussa, sitten ku sä aloit työn ja tähän niiku pisteeseen asti?”*

Sosionomi: *”No... Tosi paljon kyl tapahtunu, että tapahtunu pienessä ajassa, et se siinä, et just niiku on ite aiemmin ajatellukki, niin hirveesti oppii kyllä edelleen lisää tästä työstä, kuitenkin lastentarhanopettajilla on koulutuksessa, ihan niille annetaan se sama aika eväitä pelkästään siihen työhön ja meillä sitten taas sitten sosionomelilla niin paljon kaikkee ku on se koko paketti, koulutusohjelma, niin totta kai ei ollu samallaisia valmiuksia työskennellä lastentarhanopettajana ku sit taas kasvatustieteitten kandilla, jolla on niiku niin paljon enemmän eväitä valmiina, et, et hirveen paljon on pitäny kysyä ja ottaa selvää ja... ja niinku... kyllä kysyy, kysellä paljon tyhmiltäkin tuntuvia kysymyksiä, mutta ei oo ehkä ollu niin paljon eväitä, ku mitä, mitä ois sit tietysti ollu jos, jos ois lähtenyt suoraan siihen lastentarhanopettajan koulutukseen, mutta... Mut tosiaan nii ensimmäiset vuodet niin, se oli hyvä että oli, oli niinku ensinnäkin tavallisessa ryhmässä jossa ei sit, ei sit ollu, ollu niin, niin, semmonen sekametelisoppa, tavallaan että, et näki sen et mitä, mitä arki yleisimmin on päiväkodissa ja mikä on kenenki rooli siinä tiimissä ja... ja tota... niinku paljon on oppinu. Ensimmäiset vuodet oli ihan sitä semmosta, et pääs ihan kärryille siit kokonaiskuvasta, mitä se työ on ja, ja pikkuhiljaa sitten kirjallisuudella ja kaikella saanu selville, et okei, on niiku syventänyt sitä omaaki oppimista, et okei, kolme, neljä ja viis vuotiailla on omat juttunsa ja tarpeensa ja kaikki pitää tukee niinku... sen omaan ikään kuuluvissa, niinku mä sanon haasteissa... ja tota... Sit tää syksy nyt ku on erityisryhmässä ja on niin paljon erilaisia lapsia, et totta kai on muutenki lapset on erilaisia persoonia, et nyt on vielä niinku siihen erityispedagogiikkaan pitäny niinku perehtyy vähän enemmän ja, ja et se on ollu aika pintaraapasu kyl siel opinnoissa, vasta että, paljon pitäny, pitäny kysellä kaikkee, kaikkee tota tolt oman tiimin erityislastentarhanopettajalta ja, ja tota nähdä ihan sitä, sitä arkee ja ensimmäiset kuukaudet oliki sitä että aika paljon seuraili sitä erityislasten kans tehtävää toimintaa, et ei lähtenyt suonpäin, et katto vähän et miten kenenki kanssa toimitaan, et se on tosi, tosi kyl semmonen haasteellinen paikka.”*

Haastattelija: *"Ymmärsinks mä oikein tästä puheesta tai tästä sun kertomisesta, että... elikä aluks sulla oli semmonen jonkin asteinen pedagoginen epävarmuus, mitä sä sitten paikkasit lukemalla, opiskelemalla ja kyselemällä."*

Sosionomi: *"Kyllä, joo. Niin täytyi tehdä."*

Haastattelija: *"Ja, ja, ja jos mä oikein ymmärsin sanoit et sul puuttu aluks semmonen niinku kokonaiskuva, sit se valkeni siinä."*

Sosionomi: *"Kyllä, tai se periaatteessa oli mut se käytännössä ku se on kuitenkin vaan se, ne lyhyet harjottelut, nii ei se antaa se työ viel paljon enemmän että, että kyl sitä oli ihan viel sillei raakile siin vaiheessa ku ite valmistu, et kyl toi työ opettaa tekijäänsä iha."*

Sosionomin pitää ottaa paljon selvää ja vapaa-ajallakin perehtyä uusiin asioihin. Erityislastentarhanopettajan tuki pedagogisen perehdyttämiseen työssä on tärkeää sosionomille.

Sosionomi: *... "...no, koen että osaan, osaan kyllä toimia opettajana, mut et ei vielä niiku, se että onneksi ryhmässä on, on tukena se erityislastentarhanopettaja, et en koe että oon siinä viel super hyvä, et se on, se on sellanen mikä vaatis varmaan vuosien kokemuksen, et näkis todella paljon erilaisia lapsia joil on, on erilaisia diagnooseja että... ne mutta... mut kyl tääki, tääki vuosi varmasti antaa paljon ja tota ja kehittää kyl sillei omaa kärsivällisyyttä ja kehittää omaa ammattitaitoa tosi paljon että, että, kaikki jotka kokevat että on voimavaroja ja sellaseen, niin kannatta ehdottomasti, ainakin vuosi tai pari mun mielestä olla tällases työssä, et siin niiku oppii kyllä tästä elämän kirjosta paljon kaikenlaista."*

Haastattelija: *"Tarkoitat sä nimenomaan juuri erityislastentarhanopettajaa?"*

Sosionomi: *"Kyllä, kyllä."*

Sosionomin ammatti-identiteetti on vielä kehittymässä, sillä identiteetin rakentumisessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen. Hän omaksuu yhteisön toimintatapoja, arvoja ja normeja sellaisenaan eikä kyseenalaista niitä. Hän sivuuttaa omat epäilyksensä suhteessa tietoauktoriteettiin. Oppipoika-mestari oppimistavan mestarin roolissa toimii kokenut erityislastentarhanopettaja, johon sosionomi ammatissaan samaistuu. Vähäinen kokemus ja sosionomin koulutus eivät tarjoa erityislastentarhanopettajuuteen vahvaa pedagogista osaamista, mikä mielestämme selittää sosionomin asennoitumista tiedon vastaanottajana eikä tiedon prosessoijana.

Haastattelija: *"Millä tavalla sä oot sit tullu siihen niin kun.. jos sua aluksi on ihmetyttänyt tai jossakin vaiheessa esittänyt kysymyksiä, miten sä oot tullu siihen lopputulokseen että sä oot ollu yhtä mieltä niiden menettelyjen kanssa?"*

Sosionomi: *”No, en mä koskaan oikeestaan, niin paljon kuiteski luotan ryhmän tota muitten tiimiläisten asiantuntemukseen ja on niin monen vuoden koke- mis tästä, tässä ryhmässä toimimisessa, et en mie kyllä kyseenalaista sitä et kyl oon aika samoilla linjoilla, onneks ollaan sillei samanhenkisii ihmisii ja ollaan ja... ja kyl ymmärtää toisiaa hyvin että, että tota... Ei siin se vaan, ollaan yhdessä vaan pohdittu tätä, et se saattaa näyttää ulko- puoliselta kummalliselta, jotenki sitä on niin niiku sopeutunu siihen ryh- mään ja siihen elämään, et ei sitä niinku missään vaihees oo kyseen- alaistanu, kyl myönnän niinku on niin sata prosenttine niihin työpareihin että sitä ammattitaitoa löytyy mutta...”*

Sosionomi ei näe itseään tasavertaisena yliopistosta valmistuneen lastentarhanopetta- jan rinnalla. Sosionomin koulutus keskittyy varhaiskasvatuksen rinnalla lastensuojeluun ja muuhun tehtävään sosiaalityöhön. Näin siis sosionomilla ei voi olla samoja valmiuk- sia tehdä pedagogisista työtä kuin yliopiston lastentarhanopettajalla.

Haastattelija: *”Joo... Sit vielä ku täs tuli esille tämmönen... lastentarhanopettajuuden nää kaks väylää, elikä tää sosionomi väylä ja sitten tää yliopiston puolel- ta tuleva väylä. Hiukan sä jo sanoit näistä asioista, että heidän niinku pedagoginen osaaminen on, on vahvempi. Voisitsä jollain tavalla kertoa miten, millä tavalla sä koet nää kaksi erilaista väylää?”*

Sosionomi: *”No, sen verran mitä on just ehtinyt, ehtinyt tota vanhojen ja uusien työ- kavereitten kaa jutella niin, etenki se on aina, sen on aina tiennykki et ei miul voi olla samanlaiset valmiudet kaikkeen koska kerta kaikkiaan meil- lä on niinku, opintopisteitä pitäs olla enemmän koulutuksessa, koulutuk- sen pitäs olla pitempi, et ois oikeesti, oikeesti tota... tota niin ni... enemmän valmiuksia mutta... mut se mitä tiedän, niin kaikee mitä itse niiku siin omassa koulutusohjelmassa opiskellu, niin ne on niin kyl ollu pintaraapasuja siihen mitä, mitä kaikkee, kaikkee tietoo ja taitoo on niillä lastentarhanopettajilla, mut että...”*

Haasteltava puhuu, että sosionomin koulutuksen olisi oltava paljon pidempi ja täsmen- netympi varhaiskasvatukseen, jos edellyttäisiin samoja valmiuksia työskennellä var- haiskasvatuksessa kuin yliopistosta valmistuneelta lastentarhanopettajalta. Haastatel- tava tuo esille, että sellainen moniammatillinen tiimi olisi hyvä, jossa toimisi lastenhoita- ja, sosionomi-lastentarhanopettaja ja lastentarhanopettaja.

Sosionomi on tietoinen koulutuksensa vahvuuksista ja erityisosaamisestaan lastentar- hanopettajan työssä. Sosionomi kuitenkin puolustaa asemaansa varhaiskasvatuksessa ja näkee työnsä sen tärkeänä osana. Moniammatillisuus nähdään tärkeänä, jotta lapsia ja perheitä voidaan tukea parhaiten. Työnsä vahvuuksiksi luettiin perheen näkökul- ma, palveluohjaus perheen kriisitilanteissa ja monikulttuurinen osaaminen.

Haastateltava myöntää, että yliopiston lastentarhanopettajan koulutus antaa paremman valmiuden lastentarhanopettajan työhön, koska asioita pystyy perustelemaan teoreettisesti laajemmin. Sosionomilla on kuitenkin pidemmät harjoittelut ja enemmän käytännön eväitä. Hän kertoo, että sitä ei nähdä kuitenkaan yhtä arvokkaana, sillä käytännön työn oppii työtä tekemällä, mutta teoriatieto tarvitsee työn ulkopuolista panostamista. Se että asioita ei pysty perustelemaan, vaikuttaa ammatti-identiteettiin alentavasti. Tämä korostuu tiimin vetämisessä ja johtamisessa.

Sosionomi: *”Myöskään sosionomi LTO:n rooli samassa ryhmässä yliopistosta valmistuneen LTO:n ei ole helpoimmasta päästä. Kun on itse opinnoissaan tutustunut lukuisia eri asiakasryhmiä - vauvasta vaariin – koskeviin asioihin psykologiasta palveluntarpeeseen, huomaa kyllä, että yliopistosta valmistunut LTO on keskittynyt koko samanmittaisten opintiensä ajan vain lapsiin ja varhaiskasvatukseen. Emme koskaan voi lähteä samalta viivalta työelämään, koska sosionomeilla ei vain inhimillisten tekijöiden puitteissa ole samoja valmiuksia nimenomaan lastentarhanopettajan työhön kuin niillä, jotka nimenomaan ja vain sitä työtä varten opiskelleet. Asiaan on suhtauduttava järkevästi ja maltillisesti – kaikilla on kuitenkin omat vahvuutensa oman ammatin edustajana, ja sosionomilla on taustasti annettavaa ryhmässä” (kirjallinen vastaus)*

Sosionomi: *... ”...musta sellanen, sellanen tiimi ois työssä hyvä mis ois lastenhoitaja, sosionomi-lastentarhanopettaja ja lastentarhanopettaja ja et sit se ois sellanen moniammatillinen tiimi myös sitte kaikki täydentää toisiaan onhan meilläkin sit taas palveluohjaus ja muita vahvuuksia ja. Mie oon ymmärtäny että lastentarhanopettajia yliopistokoulutuksessaki varmaan käsitellään vähä monikulttuurisuutta ja muuta, mut must tuntuu, et meil on niinku sit taas sellasissa asioissa saattaa olla enemmän, enemmän tota opinnoissa annettu eväitä.”*

... ”...et meil on aika hyvä eväät sit sosionomeilla ohjata perheneuvo- laan, neuvoloihin, muihin et toki kaikki, kaikki päiväkodin henkilökunta on yhteyksissä näihin tahoihin, miust tuntuu et meil on sellanen ihan hyvä kaitys siitä palveluohjauksesta ainakin omassa koulutuksessa, ni on jääny sit kyl, kyl sillei mieleen paljon asioita ja... ja tota... tota tota tota... paljon se on kyl itestä kiinni, että puolustan etenkin sosionomeja henkeen ja vereen, mut se on itestä kiinni, et mitä... tos omassa opinnoissa oli kyl sillei hyvä mahdollisuus itse sit vapaa-valintaisilla opinnoilla, että tällei, tälläsellä omal, omien mielenkiinnon kohteiden kautta ni, sitte keskittyy opinoissa nimeomaan sitte lapsiin...”...

Haastateltava kertoo, että sosionomi koulutuksessa on eroja. Varhaiskasvatusosaaminen ja kompetenssit ovat pitkälti kiinni henkilökohtaisesta kiinnostuksesta ja motivaatiosta.

Sosionomi: *... ”...Siit et viel ehkä pakko sanoo et kyl ku on ite kahdessa opiskellu sosionomiksi, jatkanut toisessa koulussa, ni se koulutusohjelma voi kyl*

sitte sisällöltään poiketa vaik eri kouluissa. Vaik meil on sama koulutus että, että tota ihan kaikkea en voi sit toiset kertoa et ku olin siel vasta, vain ensimmäisen vuoden ja sit loppuajan toisessa koulussa mut kerkes jo näkemään, et on aika erilaiset tota sisällöt kyl siellä.”

Ammatti-identiteetin muodostumisessa on haastateltavalle ollut tärkeitä työharjoitteluohtajia.

Sosionomi: *... ”...mul on kyl ollut tosi hyvät harjoittelujen ohjaajat, kyl varmaan semmoset niinku omien harjoittelujen ohjaajat, siis lastentarhanopettajat on kyllä, on kyllä sattunu olee sellasii jotka on ollu tosi motivoituneita ja auttavaisia ja helposti lähestyttäviä ja että... että kyllä tota heiltä on saanu semmosta kipinää siihen.”*

”Semmonen just että on ollu motivoitunut ja kiinnostunut siitä opiskelijasta ja opiskelijan ohjauksesta, että on varattu vähän sitä aikaa vaikka, vaikka onki elämä aika hektistä... päiväkodeissa. Mut kyl vois sanoo että ne on ollu varmaan ainakin yks semmonen syy mikä on sit vielä niinku kasvattanut sitä omaa... omaa tota... omaa motivaatiotaki.”

Haastateltava kertoo, että lapsuuden suosikkielokuva on Maija Poppanen, jota hän ihaili pienenä. Hän uskoo sen alitajuisesti vaikuttavan kiinnostukseensa ammattia kohtaan. Haastateltava samaistuu Maija Poppasen piirteisiin ”luja mutta ystävällinen”.

Sosionomi: *... ”... siin on sellasta jotai, jotai hauskaa kyllä että se on sellanen luja mutta ystävällinen, ja sit kuitenkin vähä, vähä semmonen sarkastinen ja kaikkee et, se on varsinki sit kun sen on vähän vanhemmal iällä lukenu sen kirjanki, ni siit on niiku tajunnu semmosen, siit on tullu semmonen vähä uus ulottuvuus niiku jostai muumi kirjoistakii tullu, ni siin vaihees ku on, on niinku vanhempana lukenu niitä (nauraa), mut että...”*

Haastateltava ei usko, että kukaan tekee työtä rahan vuoksi vaan kutsumusammattina.

Sosionomi: *”No siis, uskon että, että kun kaikilla on kuitenkin, tää on niin kutsumusammatti, en ainakaa usko että kukaan tekee tätä rahan vuoksi...”*

Haastateltava näkee, että lasten kanssa työskentelevien persoonaan kuuluu lapsirakkaus ja ystävällisyys. Työntekijät ovat myös samanhenkisiä ja sosiaalisia. Heillä pitää olla kyky säilyttää huumorintaju kiireenkin keskellä.

Sosionomi: *”Siis tota, kyllä ku kaikilla on jollain tapaa, totta kai kaikilla on erilainen tapa toimia ja omat vahvuudet ja joku ei halua yhtään laulaa tai, tai pitää*

mitään musiikkituokiota ja haluu vaikka vaa lukea lasten kanssa ja, ja touhuta jotai muuta ja saattaa olla vaikka hirveen hyvä keksimään kaiken maailman leikkejä, kaikil on niinku omia, omia semmosii juttuja, nii miust tuntuu et,...”...

...”...et meil niinku ihan ammatista riippumatta nii kaikki, kaikil on kuitenkin se et, et on niinku... kaikkien persoonaan mun mielestä kuuluu se et on lapsirakkaita ja ystävällisii on semmonen, pitää olla hyvä huumorintaju kyllä, kyllä tota sen kaiken hektisyyden keskellä. Semmone tietty samanhenkisyys, siis se vaan, se vaan on sellanen kyl on niinku helppo soluttautuu siihen porukkaan, et varmaan niinku mie uskon et jokaisella alalla nii, nii on kuitenkin jollain tapaa nii samanhenkisiä ihmisiä, joilla on se sama intressi et kyl se niinku aika helppoo on, on kyllä päästä porukkaan mukaan. Yleensä kaikki ollaan aika, aika semmosii sosiaalisia ja, ulospäin suuntautuneita, et kyl tottakai on niinku... miten mie...”...

...”...se meijjän työelämässä näkyy, että niinku varmaan monella mullaki alalla, että on paljon eri sukupolven ihmisiä, et on oikeesti ihmisiä jotka on jo eläköitymässä ja sit on tälläsii vastavalmistuneita ja tottakai seki voi niiku, se voi tuoda sellasii haasteitaki, mutta, mutta mie niiku, mie koen mul on omassa ryhmässä tota, ei ihan äitini ikäisiä, mutta vähän semmosia, vähän yli neljäkymppiset työparit, ni mie löyän silti meissä, koska sitä ei oo itekkää mikää teini-ikäne, löyän sit kuitenkin semmosen vähän samanlaisia, samanlaisia semmosii kiinnostuksen kohteita, ja semmonen just se, sisäiset kemiat toimii kyllä hyvin että, että ei oo kyl sillee, sillee mitää ongelmaa ollu.”

5.2 Selviytymistarina: Kriisistä vahvaan ammatti-identiteettiin

Haastateltava on työskennellyt lastentarhanopettajana viimeiset reilu kolme vuotta. Sosionomista ei koskaan pitänyt tulla lastentarhanopettaja. Sosionomi koki työuupumuksen työssään lastentarhanopettajana, jonka kautta hän on päässyt syvempään ymmärrykseen itsestään ja alasta sekä saavuttanut vahvan ammatti-identiteetin. Kertoja uskaltaa tuoda esille herkkiäkin asioita itsestään ja työyhteisöstään. Sosionomi kykenee näkemään omat heikkoudet ja vahvuudet, on avoin ja rehellinen. Mielestämme vahva persoona uskaltaa tuoda esille myös heikkouksiaan ja osaa myös tunnistaa vahvuutensa. Tämän asian osalta sosionomin suhtautuminen itseensä vaikuttaa hyvin tasapainoiselta.

Sosionomilla ei ollut alun perin kutsumusta lastentarhanopettajuuteen vaan halusi psykologiksi. Sosionomiksi hän päätyi sairaanhoitajakoulutuksen kautta, koska sairaanhoitajuus ei tuntunut omimmalta. Alkuperäinen psykologin ammattihaave kariutui haluttomuuteen nähdä vaivaa pääsykokeisiin. Vaikka kutsumusta ei ollut lastentarhanopettajaksi, niin silti kaikkia hänen kertomiaan ammatillisia valintoja yhdistää ihmisläheisyys. Työharjoitteluiden jälkeenkään ei syntynyt innostusta lastentarhanopettajuuteen, mutta

silti haastateltava on sitoutunut työhönsä ja haluaisi jopa tulevaisuudessa vaikuttaa ylemmällä tasolla varhaiskasvatuksen asioihin.

Sosionomi: *”Minusta ei pitänyt tulla lastentarhanopettajaa. Lähisuvussa ja tuttavapiirissä lastentarhanopettajia on monia, mutta itse en tätä ammattia ikinä miettinyt (vaikka päiväkotiympäristönä minua viehättikin, kun en itse koskaan ollut siellä hoidossa). Minusta piti tulla psykologi, mutta huomasi pian, etten ole tarpeeksi motivoitunut lukemaan pääsykokeisiin ja olisi järkevintä mieltä jotakin muuta.”*

Sosionomi kertoo, että toisen vuoden päiväkotiharjoittelu oli haastava. Hän kertoo, että ohjaaja oli loistava ja vaati paljon. Hän ei kuitenkaan halunnut lastentarhanopettajaksi, vaan sosionomia innosti lastensuojelutyö sen haastavuuden takia. Hän kertoo, että valmistumisen jälkeen tuntui luonnolliselta suuntautua lastensuojelutyöhön.

Sosionomi: *”... Löysin sosiaalialan, joka oli minulle aivan tuntematon vielä silloin. (...) Ensimmäisen vuoden jälkeen piti suuntautua opinnoissa ja minä valitsin suuntautumismahdollisuuden ”Varhaiskasvatus ja sosiaalipedagoginen työ” itsestään selvänä vaihtoehtona.”*

”Ensimmäisen opiskeluvuoden aikana oli yksi harjoittelu, jonka suoritin yksityisessä päiväkodissa integroidussa eskariryhmässä. Harjoittelu meni ihan hyvin ja viihdyin lasten kanssa, mutta en muista sen enempää miettineeni, että tämä on nyt tässä. Päiväkotiympäristö oli ihan kiva, mutta ihmettelin siellä esimerkiksi sitä, miksi eräs tyttö ei saanut istua sylissäni aamupiirin aikana, vaan opettaja nosti hänet sylistään pois. Enkä kyllä ymmärrä vieläkään, en vain uskaltanut silloin kysyä perusteluja :). Toisen vuoden aikana oli pitkä päiväkotiharjoittelu, joka tuntui haastavalta, mutta ohjaajani päiväkodissa oli aivan loistava ja vaati minulta paljon. Hänen oppejaan ja neuvojaan mietin usein vieläkin ja yritän välittää niitä eteenpäin itse opiskelijoita ohjatessani. Kuitenkaan tuonkauden harjoittelun jälkeen en sen kummemmin ajatellut, että haluan lastentarhanopettajaksi, vaan odotin innolla lastensuojelun harjoittelua.”

”Lastensuojelun ensimmäinen harjoittelu tuli kolmantena vuonna (...) Tämä harjoittelu herätti suuresti tunteita ja pisti minut koville, ehkä juuri sen takia alasta kiinnostuin entistä enemmän. Nuorisokotiharjoittelu jännitti etukäteen eniten, mutta se sujui todella hyvin ja ihastuin tähänkin työhön suuresti. Perhetyöstäkin pidin harjoittelun perusteella.”...

... ”...Valmistumisen jälkeen olin siis jotenkin ”niin täynnä” lastensuojelua, että tuntui luonnolliselta suuntautua sinne töihin. Ilmoitin itseni kuitenkin päiväkotien sijaislistoille lastensuojelupaikkojen ohella. Tein muutamien lyhyiden sijaisuuden päiväkodeissa, kunnes sain perhetyön sijaisuuden.”...

Valmistumisen jälkeen sosionomilla alkoi muotoutua ajatus lähteä opiskelupaikkakunnalta. Vastavalmistunut sosionomi kaipasi kokonaisvaltaista muutosta elämässään. Hän jättää kertomatta sen elämäntilanteen, joka sai haluamaan näin suuren muutoksen. Henkilökohtainen tilanne lienee ollut vahva, mutta emme voi lähteä arvailemaan asiaa syvemmin, mikä olisi voinut olla syy muutoshaluun.

Sosionomi: *”... Elämäntilanne oli sellainen, että kaupungista olisi aika lähteä ja tehdä totaalinen maisemanvaihdos. Katselin etelä-Suomen työpaikkoja mol.fi:n sivuilta ja lähinnä yllättäen lastentarhanopettajan paikkoja. Moni opiskelukaveri työskenteli päiväkodissa ja vaativaan lastensuojelutyöhön verrattuna se tuntui siihen väliin helpolta työpaikalta.”...*

Sosionomin muutoshalu elämässä oli sen verran suuri, että hän etsi työtä myös päivähoidon puolelta. Lopulta hän päätyi lastentarhanopettajaksi. Sosionomin mielikuva itsestään lastentarhanopettajana oli hassuttelevana, läheinen, jämäkkä ja turvallinen aikuinen. Hänen sanojensa mukaan tällainen lastentarhanopettaja hän halusi olla ja yritti tuoda näitä ominaisuuksia itsessään esille. Sosionomi uskaltaa tuoda esille myös omaa heikkoutta ja tietämättömyyttä. Tämä saattaa olla yksi avain todellisten kasvukohteiden tunnistamiseen ja todellinen pohja vahvan ammatillisen osaamisen syntyymiseen.

Sosionomi: *”... Päiväkoti oli pieni ja minun lisäkseni siellä oli vain yksi opettaja, joka toimi myös päiväkodin johtajana. Hoitajia oli viisi, ja ryhmiä kaksi, itse olin isojen ryhmässä. Ajatukseni itsestäni opettajana oli hassutteleva, läheinen, jämäkkä ja turvallinen aikuinen. Tällainen yritin olla ja sain kylä työstäni paljon hyvää palautetta niin muulta henkilökunnalta kuin vanhemmiltakin (ja lapsilta myös!). Ensimmäiset kasvatuskeskustelut jännittivät suuresti: mikä minä olisin nuorena tyttönä neuvomaan vanhempia ja kertomaan heidän lapsestaan! Yritin vapauttaa itseni luulosta, ettei minun tarvitse tietää vanhempaa enemmän asioista, vaan tavoitteena on se koulussakin paljon puhuttu tasavertainen kasvatuskumppanuus. Itsekin saan olla tietämätön ja kysyä neuvoa vanhemmalta.”*

Sosionomi ajautui työuupumukseen työssään lastentarhanopettajana. Hän kuvailee työuupumukseen seuraavia syitä: henkilökunnan useat sairauslomat ja poissaolot, vaikeus saada sijaisia, johtajan päätös olla palkkaamatta lastenhoitajan sijainen, puutteellinen perehdyttäminen ja mentoroinnin puute. Käsityksemme mukaan yleensä työuupumuksen taustalla on haasteita myös muilla elämän osa-alueilla, jotka kuormittavat ihmistä kokonaisvaltaisesti. Vaikka tarinasta ei selviä muutoshaluun johtanut elämäntilanne, niin sillä on saattanut olla merkitystä työuupumukseen.

Sosionomi kertoo, että hän jäi kyseisessä työpaikassa yksin lapsiryhmän kanssa. Hänen työparinsa oli jäämässä äitiyslomalle eikä sijaista palkattu. Työpariksi hän sai joh-

tajan, jolla ei ollut riittävästi aikaa hoitaa perustyötä lastentarhanopettajana johtajan työn ohella. Sosionomi kertoo, että hän olisi kaivannut työtilanteessaan mentoria, joka olisi opastanut ja antanut tukea.

Sosionomi: *”Työn vaatavuus tuli pian realistiseksi minulle. Sijaisia ei yleensä saatu ja sairaslomia oli paljon. Itsekin aloin pian sairastella ja minulla oli todella usein pientä kuumeilua, minkä voisin jälkeinpäin päätellä johtuvan stressistä. Ryhmässäni oli siis lisäksi yksi lastenhoitaja, joka oli jäämässä äitiyslomalle lokakuussa ja hänellä oli siis kaksi kuukautta aikaa opastaa minua hommaan. Yllättäen hänen täytyikin jäädä töistä aiemmin pois ja minun oli siis pärjättävä ryhmän kanssa. Haussa oli lastenhoitaja äitiysloman sijaiseksi, mutta päädyimme siihen, että minulle siirtyisi talon sisältä työpariksi toinen opettaja, eli päiväkodin johtaja pienten ryhmästä ja uusi hoitaja menee pienille. Aluksi tämä tuntui ihan hyvältä ratkaisulta, mutta pian sain huomata, että johtajalla on johtajan työt ja hän on paljon pois ryhmästä. Lisäksi työparini ei osannut suunnitella työaikaansa yhtään ja hän toimi mielestäni usein erittäin epäammattillisesti ja puhui lasten kuullen sellaisia asioita, joita ei todellakaan olisi pitänyt puhua. Hänellä oli myös henkilökohtainen elämänsä melko sekaisin, ja se näkyi työssä. Näiden asioiden vuoksi kannoin lähes kaiken vastuun haastavasta ryhmästäni ja tein kaiken suunnittelun ja toteutuksen itse. Kaipasin kipeästi työkaveriksi jonkinlaista mentoria, jolta voisین oppia ja jolta saisin tukea työhöni.”*

Sosionomin kertoman perusteella vaikuttaisi siltä, että kysymyksessä ei ollut tyypillinen ylitunnollisen ja kiltin tytön uupumistarina. Sen sijaan, että hän olisi hiljaisesti sopeutunut vallitsevaan tilanteeseen, hän toi rohkeasti esille kohtaamiaan vaikeuksiaan. Sosionomi kertoi ongelmista työpaikallaan, pyysi apua sekä jutteli asiasta työterveyden ammattilaisen kanssa. Sosionomi kärsi liian suuresta vastuusta kokemukseensa nähden. Hän koki jäävänsä yksin työtehtäviensä kanssa eikä esimies löytänyt konkreettisia ratkaisuja tilanteen selvittämiseksi. Sosionomin mukaan tiimi ei toiminut johdonmukaisesti ja avunpyyntöihin sekä perehdyttämistarpeeseen vastattiin puutteellisesti. Hän pyysi myös apua kiertävältä varhaiskasvatuksen erityisopettajalta (KELTO). Hän koki, että hänen ahdinkoa ja väsymystä ei otettu vakavasti, eikä todesta edes sairasloman jälkeen.

Sosionomi: *”Ryhmässäni oli eräs erittäin haastava 6-vuotias tyttö, joka käyttäytyi aggressiivisesti muita lapsia kohtaan. Jouduin usein ”holdaamaan” häntä, jotta hän ei olisi vaarassa itselleen tai muille. Pyysin apua alueen keltolta ja kävimme useita keskusteluja keltouksen ja perheen kanssa, mutta tilanteessa ei menty millään lailla eteenpäin, sain vain ohjeita, miten holdata oikein. Tyttö oli lähdössä kouluun seuraavana syksynä ja minulla oli hänestä suuri huoli. Tytöstä tuli minulle todella läheinen ja hyvinä hetkinä hän tuli mielellään syliini. Koin tuolloin, että jäin tytön kanssa aivan yksin, en saanut työkavereilta juurikaan tukea ja työparini ei pitänyt sovituista asioista kiinni, eli hän toimi tytön kanssa aivan eri tavalla. Tii-*

mimme ei siis toiminut ollenkaan johdonmukaisesti ja minä kärsin tästä kovasti.”

”Johtuen yllä olevista asioista en eräänä päivänä (...) yksinkertaisesti jaksanut nousta sängystä ylös. Oli perjantaiamu ja minua vain itketti. Soitin esimiehelle ja itkin puhelimesta, etten jaksaa ja kykene töihin. Meillä piti käydä aina terkkarissa, jos oli sairaslomalla, joten juttelin terveydenhoitajan kanssa työssä jaksamisesta ja mistä tämä johtuu. Hän ja minä olimme molemmat huolissamme siitä, että tässä vaiheessa työuraani olen näin väsyksissä ja uupunut. Menin viikonlopun jälkeen maanantaina töihin ja puhuin asiasta avoimesti. Muistan vieläkin erään työkaverin kommentin ”Mikä sua nyt niin väsyttää?”. Yritin selittää, että koin jääneeni ryhmäni kanssa yksin ja vastuuni on ihan liian iso. Tämä onneksi vähän herätti johtajaa, joka yritti tehdä muutoksia arkeen ja oli itse enemmän läsnä ryhmässä. Yritin myös itse olla armollisempi itselleni, kaikkea ei tarvitse eikä voi tehdä sata lasissa. Kevät meni paremmin, mutta minulla oli ajatus, että tähän työpaikkaan en kesän jälkeen palaa.”

Sosionomi vaihtoi työpaikkaa ja kertoi huomanneensa jälkeenpäin ettei kyennyt olemaan sellainen lastentarhanopettaja kuin olisi halunnut olla. Sosionomilla ei ollut keinoja hallita haastavia ryhmä ja asiakastilanteita. Tilanteissa ei enää löykeinoja ratkaista asioita ammatillisesti vaan toiminta oli reaktiivista.

Sosionomi: *”Jälkeenpäin olen huomannut, etten tuolloin ollut ollenkaan sellainen lastentarhanopettaja kuin olisin halunnut. Henkilökunnan puute ja vaativat lapset aiheuttivat kireyttä kaikissa meissä, ja puhuimme kaikki lapsille välillä aivan turhan tiukasti. Sellainen ilmapiiri leviää todella helposti työyhteisössä. Epätoivoisessa tilanteessa ja ryhmänhallintataitojen puuttuessa äänen korottaminen oli ainoa keino saada lapset hiljaiseksi. Kuulostaa ihan kamalalta, mutta näin se oli. Yritin kyllä olla lapsille mukava ja ihana ja pidin paljon sylissä, mutta kohtuuttoman usein jouduin olemaan jopa vähän vihainen.”*

”...”... Lähtö oli tietenkin haikea ja sekä minua, että monia vanhempia itketti. Jäi tunne, että ehkä tein kuitenkin jotain oikein haastavan vuoden aikana... :)”

Sosionomi kertoo, että suurien haasteiden jälkeen uusi työpaikka näyttäytyi ihanteelliselta työpaikalta vaikka sielläkin oli omat haasteensa. Hän jännitti uusia tehtäviä ja lastentarhanopettajan roolin löytämistä työtovereiden keskuudessa. Sosionomi oli työskennellyt aikaisemmin vain isojen lasten ryhmässä.

Sosionomi: *”Nykyinen työpaikka osoittautui unelmatyöpaikaksi edellisen jälkeen. Minulla oli erittäin ammattitaitoisia ja kokeneita työkavereita sekä luotettava (joskin kokematon) esimies. Koin haastavana pienten ryhmän, jollaisessa en aiemmin ollut työskennellyt ja jännitin melko paljon, miten löytäisin oman opettajanroolini tiimissä, kun kaksi lastenhoitajaa olivat jo*

ehtineet aloittaa ilman minua. Haasteellisinta oli suunnitella ja ohjata toimintaa pienille, kun kaikki harjoitteluni tein isojen ryhmässä.”

Sosionomi perustelee sosionomi-lastentarhanopettajan merkitystä varhaiskasvatuksessa. Hän näkee sosionomikoulutuksen heikkoutena pedagogiikan puutteen. Hänen mielestä koulutuksesta saa kuitenkin hyvät valmiudet perheiden kohtaamiseen ja heidän kanssa työskentelyyn, eikä vaikeitakaan asioita ole hankalaa ottaa esille. Hänen mielestä sosionomi-lastentarhanopettaja ja yliopiston lastentarhanopettaja muodostavat erinomaisen työparin ja täydentävät ammatillisesti toisiaan.

Sosionomi: ...”... Sosionomikoulutuksen yhtenä heikkoutena mielestäni onkin, että pedagogiikkaa on liian vähän. Toisaalta koulutuksen ehdoton etu on siinä, että olen saanut hyvät valmiudet perheiden kohtaamiseen ja heidän kanssaan työskentelyyn, eikä vaikeitakaan asioita ole hankalaa ottaa esille. Tässä onkin merkittävimmät erot yliopiston ja amk:n koulutusten välillä. Koska kyseessä on näinkin erilaiset koulutukset, mielestäni sosionomi (AMK) ja varhaiskasvatuksen kandidaatti muodostavat erinomaisen työparin ja täydentävät osaamisillaan toisiaan.”

Työn suunnittelulle tulisi olla selkeä ajankohta määriteltynä, jotta se toteutuu, eikä jää kaiken muun työn alle. Päiväkodit elävät kiireessä ja resurssipulassa, ja sitä suuremmalla syyllä suunnitteluun tulisi panostaa. Suunnittelu auttaa pitämään työn selkeänä ja järjestelmällisenä sekä sillä säästetään voimavaroja.

Sosionomi: ”Otin asian puheeksi talon tiimipalaverissa, eli kerroin, että koen vaikeaksi toiminnan suunnittelun, varsinkin, kun nykypäivänä lto:n suunnittelu-aikaa ei käytännössä ole. Minulla oli tunne, että minulta odotetaan, että pystyisin lonkalta ohjaamaan lauluhetken tai jumppatuokion lapsille sen enempää suunnittelematta. Sain ymmärrystä osakseni ja helpotusta itselleni. Johtaja käski pitää suunnitteluajasta itse kiinni ja tarttua aina tilaisuuteen, kun olisi aikaa suunnitella. Odotan edelleen sitä hetkeä :D”

Uudessa päiväkodissa sosionomi koki voivansa olla sellainen aikuinen kuin halusi. Hän koki onnistumista ja positiivinen palaute työtehtävistä nosti itsevarmuutta. Onnistumista edesauttoivat myös paremmat resurssit edelliseen työpaikkaan verrattuna. Työpaikan hyvästä ilmapiiristä kertoo se, että suuristakin ikäeroista huolimatta asioissa on päästy yhteisymmärrykseen ja kompromisseihin vaikka ajatukset lähtökohtaisesti ovat olleet hyvin erilaisia.

Työyhteisön tuki ammatillisessa kasvussa on tärkeää. Identiteetti muodostuu peilinä vuorovaikutuksessa. Positiivinen tai negatiivinen ilmapiiri tarttuu helposti muihin työntekijöihin. Huono ilmapiiri antaa jatkuvaa huonoa palautetta ja positiivinen vahvistaa hyvän ammatti-identiteetin muodostumista. Kehitystä tukevat riittävät resurssit. Jos ei koskaan pääse tekemään työtään kunnolla, voi kokea itsensä huonoksi työntekijäksi.

Sosionomi: *”Ajan myötä sain itsevarmuutta työhön ja opin paljon työkavereiltani. Onnistumisista ja hyvästä palautteesta olen saanut varmuutta siihen, että toimin ihan hyvin. Työyhteisön ilmapiiri on tässä päiväkodissa paljon parempi kuin edellisessä työpaikassa ja se heijastuu tietenkin myös lapsiin ja siihen, miten heitä kohdellaan. Huomasin pian, että tässä päiväkodissa pystyn olemaan sellainen aikuinen kuin haluan. Innostunut ja motivoitunut ilmapiiri työyhteisössämme sai minutkin jälleen innostumaan tästä työstä ja olin tosi kiinnostunut kaikesta uudesta, mitä teimme (esimerkiksi yksikön vasu). Huomasin tosin pian, että koska olen palannut hiljattain koulunpenkiltä, minun ajatukseni monista asioista on hyvin erilaisia, kuin 20 vuotta tätä työtä tehneiden ajatukset. Keskustelemalla ja perustelemalla olemme aina päässeet yhteisymmärryseen ja kompromisseja on tehty puolin ja toisin. Hyvällä ME -hengellä on päästy pitkälle!”*

Sosionomi ei halua kyynistyä työssään ja innostuminen on hänelle tärkeää. Hänen ammattiin liittyvät uskomukset ovat selkiytyneet, sillä hän tuo esille sen, miten asioiden tulisi olla. Sosionomi on valmis vaikuttamaan varhaiskasvatuksen päätöksentekoon korkeammalla tasolla ja hän uskaltaa tuoda esille epäkohtia rakentavasti. Sosionomin mukaan lastentarhanopettajien työtä ei arvosteta riittävästi. Työtä tehdään jatkuvasti pienemällä henkilökunnalla ja suurempien lapsiryhmien kanssa.

Sosionomin sisäistä näkemystä siitä, mikä hyvää ja riittävää varhaiskasvatusta, on mahdoton toteuttaa työpaikan resursseilla. Hän kokee, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Hän kertoi asiasta esimiehelle, joka vastasi, että hänen tulisi laskea vaatimustasoaan. Hän ei kuitenkaan sitä tehdä, sillä se olisi hänelle este hyvän varhaiskasvatuksen toteutumiselle. Sosionomin selkeytyneet näkemykset, uskomukset ja arvostukset kertovat vahvasta ammatti-identiteetistä.

Sosionomi: *”Yritän olla kyynistymättä työssäni ja jaksaa innostua asioista sekä kehittyä jatkuvasti. Välillä tämä on haasteellista. Lastentarhanopettajien työtä ei arvosteta, tai ainakaan se ei palkassa näy. Jatkuvasti pitäisi pärjätä pienemmällä henkilökunnalla isompien lapsiryhmien kanssa. Minusta tuntuu usein, etten pysty tekemään tätä työtä niin hyvin kuin haluaisin. Olen tästä puhunut esimiehellenikin. Hänen vastauksensa oli, että minun tulisi olla armollisempi itselleni ja vähempikin riittää. Minusta sen ei pitäisi riittää, en minä ainakaan pysty toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta näillä resursseilla!...”*

... ”...Suunnitteluun ei ole aikaa, tuokiot vedetään suurimmilta osin hastusta. Hiljaisimmat ja vähiten itsestään melua pitävät lapset jäävät liian vähälle huomiolle, vaikka kuinka yrittäisi olla tasapuolinen. Tästä pääsemme siihen, mihin varhaiskasvatuksen tulisi kehittyä. Ryhmien pitäisi olla ehdottomasti pienempiä ja laitosapulaiset/päiväkotiapulaiset takaisin! Ei ole hoitohenkilökunnan tehtävä pyyhkiä pöytiä, lakaista lattiaita, vaihtaa lakanoita, huolehtia pyykeistä ja siirrellä vaatteita kuivauskappista naulakkoon. Ryhmässä voisi olla sosionomi (AMK), lastentarhanopettaja sekä lastenhoitaja (tai tähän voisi pyrkiä). Jotta alalle saataisiin hyviä tyyppejä (ja miehiä!) lisää, palkkaa tulisi tarkistaa. Kun nämä asiat olisivat kunnossa, olisi henkilökunnalla valmiudet ja aikaa kuunnella lapsia, kohdata heidät yksilöllisesti, lisätä lasten osallisuutta arjessa ja innostua itsekin työstään yhä uudestaan.”

Sosionomi on kohdannut vaikeuksia ja selvinnyt niistä. Se näyttää johtaneen vahvistuneeseen ammatti-identiteettiin varsin lyhyessäkin ajassa. Oletamme, että hänen kriisi on pakottanut kohtaamaan itsensä, ammattinsa ja työyhteisönsä syvemmillä tavalla. Näyttää että tässä tapauksessa hänellä on ollut riittävä ymmärrys ja kyky kääntää kriisi voitoksi.

Sosionomi näkee itsensä läheisenä ja huumorintajuisena lastentarhanopettajana. Sosionomi kokee olevansa ammattitaitoinen ja hyvä työssään. Kokemus siitä, että on hyvä työssään edellyttää myös työyhteisöltä hyvää ilmapiiriä ja riittäviä resursseja.

Sosionomi: ”Minun ammatti-identiteettini on kehittynyt paljon lyhyen urani aikana. Olen kohdannut isoja haasteita, mutta selvinnyt niistä (vaikka ei olisi ehkä tarvinnut). Tällä hetkellä olen ylpeä siitä, että pystyn pitämään ammatillisuuteni useimmissa tilanteissa ja hallitsemaan tunteeni niissä tilanteissa, kuin se on tarpeellista. Toisaalta haluan pitää persoonani vahvasti työssäni mukana, koska teen tätä työtä kuitenkin ennen kaikkea minuna. Kerron itsestäni lapsille aika paljon heidän kysyessään, koska minusta tuntuisi luonnottomalta se, että heidän täytyy luottaa minuun, mutta minä en sen sijaan anna heille mitään itsestäni. Olen läheinen ja huumorintajuinen lasten kanssa ja kun joudun komentamaan, en ole kuitenkaan vihainen. Olen ammattitaitoinen ja nöyrä vanhempien kanssa toimiessani. Mielestäni olen aika hyvä työssäni (onpa kivaa kehua itseään :D) ja iso kiitos siitä kuuluu kyllä Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosionomi -koulutukselle.”

Meidän tulkinnan mukaan sosionomi kokee ristiriitaa ammattiinsa liittyen, mutta hän innostuu lapsista ja heidän viihtyvyyden näkemisestä. Lapsista innostuminen ja van-

hemmillä saatu positiivinen palaute auttavat häntä jaksamaan sekä saavat hänet sitoutumaan työhönsä epätoivoisista hetkistä huolimatta.

Sosionomi: *”Minun työssäni hyvää on loistavat työkaverit ja ihanat lapset. Välillä ottaa kunnolla päähän ja selaan mol.fi -sivustoa ja mietin, että nyt tämä loppuu ja minähän lähden. Mutta sitten huomaan, että jaksan yhä ihmetellä lasten kanssa pieniä asioita, innostua heidän jutuistaan ja maailmastaan ja nähdä heidän viihtyvän juuri meidän päiväkodissamme ja meidän kanssamme, ja jaksan taas jatkaa. Myös vanhemmilta saatu palaute on ollut erityisen tärkeää ja arvokasta. Haluan olla parempi, haluan osata kuunnella ja havainnoida lapsia paremmin, haluan osata luoda virikkeellisen oppimisympäristön, haluan ehdottomasti kehittyä työssäni. Toisaalta haluan eteenpäin ja opiskella lisää ja toivottavasti saan joskus olla vaikuttamassa vähän ”ylempänä” näihin asioihin. Mietin usein, millä muulla alalla voisin työskennellä, mutta en pääse siitä eteenpäin. Tämä on ilmeisesti minun juttuni.”*

5.3 Ristiriitarina: Ihanteet, käytäntö ja arvot monikulttuurisessa ympäristössä

Sosionomi on aloittanut työnsä vastavalmistuneena ja ammatti-identiteetti on vielä varhaisessa kehittymisen vaiheessa. Sosionomi työskentelee alueella, jossa kohdataan paljon erilaisista kulttuureista tulevia lapsia ja perheitä. Lastentarhanopettajaksi opiskelminen ei ollut itsestäänselvyys. Haaveena oli alun perin rikosseuraamusala, mutta erinäisten asioiden summa johti syventymään varhaiskasvatukseen.

Sosionomin vastauksia näyttää ohjaavan hänen käsityksensä, odotukset ja ymmärrys siitä, mitä lastentarhanopettajan ammattilaisena tulisi olla. Nämä käsitykset ovat ristiriidassa sen kanssa, mitä sosionomi itse ajattelee monikulttuurisuuden toteuttamisesta käytännön tasolla. Haastattelun kuluessa sosionomin omat vahvat näkemykset tulevat esille, jotka ovat ristiriidassa odotettujen ammattiodotusten kanssa.

Sosionomin itselleen asettama vaatimustaso ja ideaalit ovat korkeita, verraten niitä valitsevan työympäristön olosuhteisiin. Kilttinä ja vaativana hän tekisi mielellään kirjallisia töitä kotona, jotta työssä jäisi mahdollisimman paljon aikaa ja huomiota lapsille. Persoonaltaan hän kuvailee itseään kiltiksi, joka ajattelee enemmän muita kuin itseään. Hän joutuu vaatimaan itseltään rentoutumista vapaa-aikana.

Sosionomi: *”Olen lastentarhanopettajana mielestäni helposti lähestyttävä ja luotettava aikuinen, johon on helppo turvautua ja jonka syliin mahtuu aina. Kuuntelen mielelläni lapsia, kommunikoin heidän kanssaan, olen lohduttava ja hellyttävä syli. Kerron lasten vanhemmille päivän kulusta, kuuntelen vanhempien toiveita kasvatuskumppanuutta toteuttaen, ja tiiminve-*

täjänä vien asiat koko tiimin puitavaksi saadakseni näkökulmia myös muilta tiimin jäseniltä. Minulta työni on vaatinut erityisesti sitoutuneisuutta, sillä ryhmämme aloitti tänä syksynä luovan, toiminnallisen lukuvuoden. Minulta tämä vaatii paljon suunnittelua ja järjestämistä, tiedottamista ja yhteydenottoja. Tämä kaikki vaatii osakseen sitoutuneisuutta toteutuakseen. Joustavuutta minulta löytyy, ja olenkin toisinaan joutunut vaatimaan itseäni rentoutumaan vapaa-aikanani. Tekisin työhön liittyviä paperihommia mielelläni kotona, jotta töissä ollessani minulla olisi mahdollisuus antaa enemmän täysivaltaista huomiota, poistumatta osaksi päivää kirjallisten tehtävien pariin. Olen persoonaltani sellainen, että haluan miellyttää muita, ja ajattelen usein viimeisenä itseäni.” (kirjallinen vastaus)

Sosionomin ammatinvalintaa lastentarhanopettajaksi ohjasi hänen äitinsä. Lastentarhanopettajuus on helpompi ammatinvalinta, kun äiti työskentelee päiväkodissa johtajana. Myös opiskelujen aikainen työkokemus antaa avaimia työskennellä päiväkodissa. Sosionomi kokee myös, että on helpompaa aloittaa työ pienistä lapsista päiväkodissa kuin lastensuojelutyöstä, kun on itse vielä nuori.

Sosionomi: *”No... jos nyt lähetään siitä, että mä en ole alun perin tarkoituksellisesti lähtenyt lastentarhanopettajaksi, et se tuli siinä vähän niiku vahingossa sitten sivussa, kuitenkin se lastentarhanopettajan pätevyys, että mul on itellä sisaruksii paljon mikä tietysti on niinku (yskähdys)... että lasten kanssa tehtävä työ on aina ollut sellanen mielenkiintoinen ja sitten että, että ehkä vanhempienkin puolelta tulee sitä sellasta että, äiti on ollu päiväkodissa ja päiväkodissa johtajana, niin sielt tulee sellanen ja on tehny aikasemmin keikkaa päiväkotiin ja sit kuitenkin anto sellasen potkun, että ehkä tää on tällanen helppo, tavallaan, tai ehkä helpompi lähteä kun sitten jostain lastensuojelupuolelta kun on ite kuitenkin niin nuori vielä. Et sellanen että alottaa sit nuoremasta ikäluokasta.”*

Sosionomi: *”No, opiskelu aikana kävin vuoropäiväkodissa tekemässä keikkatyötä, välillä enemmän ja välillä vähän vähemmän ja sitten samassa paikassa, tota niin ni kesä työt.”*

Haastattelija: *”Mut se vaikutti ilmeisesti positiivisesti... jos mä ymmärsin oikein?”*

Sosionomi: *”Joo, joo et kyllä niinku sieltä tuli se potku, hei et lasten kanssa pystyy tekemään, tekemään vaikka mitä ja sitten toisaalta ku on ite sellanen käsillä tekijä, tykkää hirveesti kaikkee näprätä ja askarella ja muuta nii sitte se että lasten kanssa sitä pystyy toteuttamaan eri tavalla, ku se et sä vaan askartelet itsekses.”*

Sosionomi korostaa eri työntekijöiden vahvuuksien käyttöönottoa lasten kanssa toimiessa. Hän näkee omaksi vahvuudekseen musiikkikasvatuksen. Haastattelun alussa sosionomi painottaa lapsen kulttuurisiin lähtökohtiin ja muihin taustoihin sopeutumista.

Haastattelija: *"... jos voisit kertoa työstäsi ja itsestäsi lastentarhanopettajana. Eli sen oman näkemyksen mikä sinulle on tärkeää ja merkityksellistä tässä lastentarhanopettajan työssä."*

Sosionomi: *"... No jos aloitetaan siitä mikä mulle on tärkeää lastentarhanopettajana, niin ensisijaisesti tää lapsen huomioiminen yksilöllisenä, et kun puhutaan tämmösestä päiväkodista missä on monikulttuurisia lapsia, niin se et huomioidaan ne jokaisen (yskähdys) jokaisen lapsen kulttuuritausta ja huomioidaan lapsi sellaisena kun lapsi itse on. Ja sit tietysti se yhteistyö siinä vanhempien kanssa tulee tosi tärkeään rooliin, että tiedetään mistä taustoista ja lähtökohdista se lapsi on. Että osataan sitten sopeutua niihin lapsen... lapsen kulttuuriin ja muihin taustoihin. Ja se et se yhteistyö siinä tulee sitten ensisijaiseksi."*

Haastattelija: *"Joo.. Elikä lapsen yksilöllinen huomioiminen ja sit tää vanhempien kanssa yhteistyö, mikä on tärkeetä."*

Sosionomi: *"Kyllä"*

Haastattelija: *"Onks jotain muuta vielä mikä on erityisen, sulle erityisen tärkeää tässä työssä?"*

Sosionomi: *"No. Jos mä mietin tätä meidän omaa ryhmää missä mä työskentelen, niin meillä on tällainen tosi toiminnallinen ryhmä ja sitten minä lastentarhanopettajana tätä toiminnallisuutta ruokin tällä omalla musiikki taidolla, mikä sitten et meil on ryhmässä jokaisella, oma tämmönen erityisosaminen, et on draamaa ja sit on kuvataidetta ja musiikkia ja me ollaan sit haluttu tällanen luova toiminnallinen ryhmä perustaa ja sen takia minä lastentarhanopettajana sitten näen omana vahvuutenani tän musiikin."*

Haastattelija: *"Ja sä koet et se on sulle tärkeetä?"*

Sosionomi: *"Se on tärkeetä et mä pystyn tavallaan toteuttaa itseäni sen musiikin kautta ja sitten taas ja miten mä pystyn ottaa ne lapset siihen tilanteeseen mukaan ja miten ne lapset lähtee siihen tilanteeseen mukaan. Ja mulla on se musiikki vahvuus millä mä saan ne lapset kiinnostumaan minusta itsestäni ja siitä mitä minä teen."*

Sosionomi kertoo, että koulutus on muokannut hänen ammatti-identiteettiä. Hän kokee onnistumista ja ammatillisuutta, kun osaa vastata lasten ja vanhempien tarpeisiin.

Sosionomi: *"Työharjoitteluiden lisäksi varhaiskasvatuksen luennot ovat kehittäneet ammatti-identiteettiäni. Tarkoiton erityisesti sellaisia erityisempiä luentoja, kuten unikoulu, sosiodraama ja liikuntamenetelmät tai vanhemmuu-*

den roolit. Tunnen työssäni ammatillisuutta erityisesti silloin, kun minulla on antaa lapsille ja heidän vanhemmilleen jotakin vielä arjen lisäksi. Jotain, mitä he eivät välttämättä minulta vaadi (tai edes osaa vaatia), mutta kykenen silti vastaamaan heidän kysymyksiinsä, toteuttamaan heidän toiveitaan.” (kirjallinen vastaus ennen haastattelua)

Oman perheroolin johdosta sosionomin on helppoa ja luonnollista toimia pienten lasten ja siihen liittyvän perushoidon parissa.

Sosionomi: *”No, varmaan se et ku mä oon toiseksi vanhin ja mul on nuormepii sisaruksii sitten niin monta. Kaikkiaan on viisi nuorempaa sisarusta. Mä oon aina ollu tavallaan sellanen varaäiti, kun äiti on tehny ite vuorotyötä, niin ni mä oon sit siinä ollu varaäidin... varaäidin rooli, silloin kun äiti on ite ollu töissä ja mä oon aina halunnu aina olla sellanen niinku avulias ja halunnut auttaa ja oon ihan pienestä pitäen ollu siinä vaipanvahtoo ja muuta opettelemassa, et se sitten tulee tänne lastentarhanopettajan työhönkin tää vaipanvaihto ja tällanen tavallinen... tällanen osaaminen.”*

Sosionomi mainitsi musiikin lisäksi nauttivansa askartelusta ja sen toteuttamisesta.

Sosionomi: *”(...) hei et lasten kanssa pystyy tekemään, tekemään vaikka mitä ja siten toisaalta ku on ite sellanen käsillä tekijä, tykkää hirveesti kaikkee näprätä ja askarella ja muuta nii sitte se että lasten kanssa sitä pystyy toteuttamaan eri tavalla, ku se et sä vaan askartelet itsekse.”*

Sosionomilla ei ole muodostunut selkeää kuvaa, mitä hän haluaa tulevaisuudelta. Hänellä on tutkiva ja avoin asenne. Sosionomi haluaa olla lastentarhanopettajana helposti lähestyttävä ja tarjota tukea myös lasten vanhemmille. Hän nauttii työpaikan koulutuksista. Sosionomin sitoutumista lastentarhanopettajuuteen kuvaa väliaikaisuus ja hänellä on suunnitelmana suuntautua alkuperäisen kiinnostuksensa mukaisesti muualle. Lapsen saaminen voi vaikuttaa urasuuntautumiseen.

Haastattelija: *”Miten näet oman työurasi tästä eteenpäin? Mitä suunnitelmia on sinne tulevaisuuteen päin?”*

Sosionomi: *”No tota... Mä en oo oikeestaan suunnitellu... et vasta kun on tälleen alkutaipaleell, niin nin, on tietysti tosi avoinna kaikille uusille kokemuksille ja yrityksille ja kaikille että (yskii) haluaa sitten niinku päästä kokemaan kaiken näköstä ja mä oon hirveen tiedonjanoinen ja mä yritä päästä kaikissa koulutuksissa käymään niin paljon kun vaan kaupunki antaa periks, tai antaa mahdollisuuksia täältä ryhmästä esimerkiksi poistua niihin koulutuksiin, niin tosiaan on mielen.. mielin kiinnolla odotan niitä uusia koulutuksia ja tähän mennessä oon paljon niistä saanukkin mut se et oikeestaan et mul ei oo mitään sellasia erityisiä toiveita tai odotuksia, että mitä mä haluaisin sitte lastentarhanopettaja haluan olla sellanen helposti lähestyttävä ja olla tukena siinä aikuisiin lasten van-*

hemmille, ja että lasten vanhempien olis helppo myös, mulle puhua ja tuoda myös ne kodin asiat tavallaan tähän päiväkodin arkeen, että me osataan havainnoida sitä että miten se lapsi sitten niinku täällä päiväkodissa käyttäytyy.”

Haastattelija: ... ”...ootko ajatellu et koko ikäsi olla lastentarhanopettajana?”

Sosionomi: *”En. Ehdottomasti en tuu olemaan koko ikääni olemaan lastentarhanopettajana ainakaan niin ku tässä vaiheessa kun mitetin, nii mä haluan kun alun perin on ollu sellanen rikospuoli mikä on kiinnostanu tai lastensuojelu, et enemmän tollanen kriisi työ niin ni, et varmaan tulen joskus olemaan siellä kriisipuolellakin.”*

Haastattelija: *”Okei... Jos saisit heittä sellasen niinkun tavallaan... mitä sä nyt toivoisit, tai haluaisit että menis, että miten kauan sä tekisit tätä lastentarhanopettajan työtä?”*

Sosionomi: *”Varmaan siihen asti, että jos joskus omia lapsia on, et sit kuitenkin et niitten omien lasten kans vois olla rauhassa kotona ja sitten taas sen jälkeen rauhassa palata työelämään, siihen samalle paikalle missä aikasemmin on ollu. Että tää nyt on tällasii jos, jos jos... mutta en osaa ajallisesti sanoa yhteään mitään.”*

Sosionomi mainitsee positiiviseksi vaikuttajaksi oman äidin ja isän. Sosionomin uravalintaa ohjaa äiti, joka työskentelee päiväkodissa. Tämä on tarjonnut helpomman reitin ja mallin nykyiseen ammattiin. Isän malli ja työ on inspiroinut kriisityöhön, mikä on edelleen hänellä ammattihaaveena. Sosionomin ammatti tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa molempia.

Haastattelija: *”Joo... okei... Sitten... ööö... Tämmösestä sanaistumisesta haluaisin kysyä vielä että oks sulla jotain niiku kenties tällasii sankareita tai sellasii kohteita jotka on inspiroinu sua hienolla tavalla? Onko joku henkilö joka on vaikuttanu sinuun positiivisesti.”*

Sosionomi: *”Äiti ja iskä.”*

Haastattelija: *”Mikä siinä on erityisen hyvää?”*

Sosionomi: *”No äitiltä varmaan jos miettii alun perin tätä mun uravalintaa nii tulee tietysti et äiti on ollu aina tavallaa hoitoalalla, niin ni sieltä tulee tämmönen, ja sitten, että kun sinne äidin päiväkotiin päässy näkee sitä maailmaa ja tavallaan nähny sen äidin, äidin työnteon siellä kotona, et mitä se... millä tavalla se työ tulee sinne kotiin ja nyt varsinkin johtajana.. kun äiti on johtajana, et on nähnyt miten se äiti tuo ne johtajan työt kotiin. Et sen, sellasen erilaisen maailman mitä lastentarhanopettajana ja mitä johtajana, mitkä ne työt on, mitkä tavallaan vaikutta siellä kotona, ja sit tietysti et pitää, keskustelee nyt ku on sama ammatti kun äidillä. Niin ni se että... et sama koulu käyty, et se tietää mitä, mitä asioita siellä on pohjalla, et me ollaan samoja asioita jouduttu miettimään. Ja se et millä tavalla niitä asioita mietitään sitte... tavallaan eri roolissa, tai eri ammatin*

harjoittajana kuitenkin, et toinen johtajana toinen lastentarhanopettajana.”

Sosionomin merkittävä muutos ammatti-identiteetissä ja osaamisessa on ollut pedagoginen kasvu. Sosionomi kokee, että hänen ammattilaisuutensa on muuttunut lisääntyneellä kyvyllä ottaa vastuuta, pedagoginen tieto on kasvanut ja kyky pedagogiseen suunnitteluun päiväkodissa on kehittynyt.

Haastattelija: *”Sitten mä haluisin vähän yhteenkuuluvuudesta kuulla sun näkemyksiä. Jos sä voit kertoa, millä tavalla sä koet liittyväsi lastentarhanopettajana tähän päiväkotiyhteisöön?”*

Sosionomi: *”No, mä koen liittyväni tähän oikeestaan aika merkittävänä ja sellasena niinku tietyllä tavalla johtohahmona, että ku mä joudun oleen tässä, tai saan olla tässä tiimin vetäjänä. Ja sitte et meil on niinku tiimin vetäjillä on sitten taas... varsinkin näitten palavereiden näkökulmasta, et on niinku tiimin vetäjillä on tietyt vastuut olla tietyissä palaverissa paikalla, ja sitten taas tuoda sieltä vastuupalavereista tai VASU palverista tai muusta tällasest palaverista ni, tuoda ne asiat tänne oman tiiminsä kuul-tavaks ja kerrottavaks. Et toisaalta sitä mä vähän jännitin aluks kun tähän työhön ryhdyin ja kuulin että mulla olis rooli myöskin tiimin vetäjänä ja että miten mä näin nuorena kykenen, vasta valmistuneena. Et miten mä pysyn ottaa sen oman roolin ja pelkäsin vähän lähinnä sitä, että miten mut otetaan vastaan kun mä oon niin nuori. Et otettaks mua tosis-saan, vai onk se sit sellasta et toi on tommonen, että miks tota pitä-s niinku kuunnella tai uskoa. Mutta tää on tässä... tää mun tiimi on ollu ai- van ihana, se että huolimatta siitä, molemmat lastenhoitajat tiimissä on niinku mua tuplasti vanhempia, niin ni, (yskii) ...on niinku tosi hyvin otet- tu vastaan, et se on sit sellanen mikä on mulle antanut sitä... huomannut että okei, että mä pysyn kehittymään tässä näin ja on omia kehitty- misen kohtiaki huomannu ja itsevarmuutta tullu ja luottaa itteensä, et okei, kyl tää voi onistuu.”*

Haastattelija: *”Tää oli mielenkiintonen kuulla tää... tavallaan tää kasvukertomus tässä ja niitä elementtejä siitä. Voitasko me vähän vielä avata sitä sillä tavalla, ku sä muistat niitä asioita, kun sä oot ollu esimerkiks koulussa ja tehnyt keikkoja tai työharjoittelussa, niin voit sä kertoa siitä muutoksesta, että miten sä oot muuttunut niinku ammattilaisena? Eli millä tavalla näät it- ses eri tavalla sosionomi-lastentarhanopettajana silloin kun sä tulit ja nyt tähän pisteeseen asti?”*

Sosionomi: *”No... Ensimmäisenä mul tulee mieleen toi pedagogiikka, mikä on niiku tosi suuremmassa merkityksessä tällä hetkellä ku on oikeesti niinku lastentarhanopettajan työssä. Et ku keikkalaisena on tehny, nii ei oo joutunut olemaan niissä palaverissa, eikä niihin oo oikeestan niinku että ku ei oo päivä... päiväkodin vakituista henkilökuntaa, tai sellasta niiku, että on ollu vaan keikkalaisena, niin ni siinä ei oo tullu sellanen (yskii) Siellä ei oo ollu sellasii, esimerkiks VASU keskustelut tulee ihan päällimmäi- senä mieleen, nii keikkalaisena ku mul ei oo niitä omahoidettavia lapsia, enkä mä oo siellä niinku, sitä päivittäishenkilökuntaa, niin mulle ei oo tullu sellasia tilaisuuksia, että mä olisin päässy tai joutunut tekemään nii- tä VASU keskusteluita. Mut nyt sitten täällä kun on niinku päivittäisenä*

hoitohenkilökuntana, niin niit keskusteluita joutuu käymään tai saa käydä, ja et, no se pedagoginen puoli tulee ensimmäisenä mieleen.

Haastattelija: *”Mikä merkitys sillä sun mielestä on ollu siis... mitä se on sit niinku antanut se pedagogiikan opiskelu?”*

Sosionomi: *”Se on kasvattanut tosi paljon tietämystä sitä lapsesta ja lapsen perheestä ja yleisestikki, ehkä koko täst päivähoidon byrokratiasta, että (yskähdys) ... et miten tää oikeesti, miten nää kaikki toimii täällä ja on kuullu vaan puhuttavan VASU keskusteluista ja, sitä ja tätä palaveria, ja muuta ja, on suunnitelmia, ja kaiken näköstä, mut ei oo oikeestaan koskaan päässy ite niit käytännössä toteuttamaan. Et on vaan ollu niiku sivusta seuraajana, et kun on ollu harjotelijana, työharjoittelijana niissä harjottelupaikoissa tai sitten kun on ollu keikkalaisena, et on niistä kuullu, ja tienny suurin piirtein mitä ne on, mut nytten niinku vasta on oikeesti päässy ite niitä käytännössä toteuttamaan. Et mä luulen et se pedagoginen kasvu on ollu siinä se kaikist suurin.”*

Haastattelija: *”Joo... sit sä mainitsit aikasemmin tossa semmosen asian että, sä näit aikasemmin itsesi epävarmempänä ja nyt sä näet itsesi varmempänä siinä ammatissa. Voik sä kertoa tästä ihan vähän vielä lisää?”*

Sosionomi: *”No varmaan siihen liittyy aika vahvasti toi pedagoginen, että silloin kun on harjottelijana ja viel opiskelut on ollu kesken, nii eihän tietystikää oo ollu sellaista niin suurta tietämystä ja ehkä just se vastuun ottaminen on ollu sellast arempaa. Ettei oo sit uskaltanut, et tietysti siel keikka, keikka päiväkodissa, missä tein sitä keikkaa, niin siellä (yskii), siellähän sitä vastuuta pysyy ottamaan jo enemmänkin et siel oli ihan niinku kuitenkin kasvatustavustuksena työntekijänä huolimatta siitä et oli keikkalainen, mut se että nytte, se että ite joutuu ensinäkin suunnittelemaan tän päivää... tän meidän ryhmän toimintaa ja joutuu miettimään itse lastentarhanopettajana, niin ni tota sitä pedagogista osuutta siitä että mikä, mikä tän toiminnan merkitys on näille meidän ryhmän lapsille ja millä tavalla mä voin perustella tän esimerkiks meidän ryhmän varhaiskasvatustavustuksella.”*

Sosionomi puoltaa sosionomeja. Hänen mielestään sosionomi ja yliopistolastentarhanopettaja ovat hyvä työpari, missä molempien vahvuudet voivat yhdistyä. Sosionomilla on vahvempi käytännön osaaminen, mutta yliopistosta valmistunut hallitsee teorian paremmin. Yliopistolastentarhanopettajalla on teoretietoa enemmän, millä hän pystyy perustelemaan syitä ja seurauksia paremmin.

Sosionomi: *”On. Kyl niis on eroa, että varsinki nyt kun on ollu lehdissä kirjoitettu paljon että pitäis olla, tota niin ni, sosionomi-lastentarhanopettaja ja yliopistosta valmistunut lastentarhanopettaja työparina, niin mä ihan puollan tätä täysin, sen takia että sosionomi pystyy tuomaan, kun on niit työharjoitteluita ja on päässy toteuttamaan niitä asioita harjoitel... tai niin... tavallaan luennoituja asioita päässy harjottamaan ja näkemään mitä se, miltä se tuntuu käytännössä, mut sitten lastentarhanopettaja joka on valmistunut yliopistosta, nii on laajempi se pedagoginen näkemys ja just*

se että pysyy tuomaa niitä perusteluita ja syitä ja seurauksia ja tämmösiä, nii se jotenkin tulee paljon paremmin sieltä. Varmaan se et se on sitä kirjatieta on tavallaa enemmän. Et sielt tavallaan yliopisto puolelta tulee se teoria ja sitte tuolta ammattikorkeeen puolelta se käytäntö, nii se et ne pystyy yhdistää nii se ois ihan täydellistä.”

”En sano ettei yliopiston, yliopistosta valmistuneet lastentarhanopettajat osais tehdä käytännön työtä, toki osaa, mut se et niil on niin tavallaan laajempi se katsaus siihen lapsen sisäiseen maailmaan. Et se tuo siihen sellasta rikkautta.”

Sosionomilta kysyttiin etiikasta ja arvoista. Häneltä kysyttiin haasteellisia tilanteita, joissa oma henkilökohtainen etiikka ja arvot ovat joutuneet ristiriitaan vallitsevan käsityksen kanssa. Haastattelussa nousi esiin kulttuurierot ja uskonto. Hän kertoo, että erilaisista kulttuurisista lähtökohdista tulevia lapsia on haasteellista ottaa yksilöllisesti täysin huomioon. Eri uskontokuntiin liittyy niin paljon erilaisia kieltoja, joita on vaikea toteuttaa päiväkodin arjessa. Sosionomi ottaa esille esimerkkinä muun muassa musiikin kuunte-
lun.

Sosionomi: *”No toisaalta noi kulttuurierot on semmonen... en sano ettei ne ois hyvin, mut niit on hankala toteuttaa. Esimerkiksi semmonen, että tota, jos ei niin ku siis, no ruokavaliot ja tällaset onnistuu viel suhteellisen hyvin, mut sitten kun pitäis alkaa kunnioittamaan että lapsi ei kuule musiikkia, lapsi ei näe mitään tällasii, ei, ei osallistu mihinkään tällasiin kulttuurin harjoittamisiin, ei saa viettää juhlapäiviä, ni se että missä, missä määrin meillä on päiväkodissa se raja, et meidän joutuu toteuttamaan lapsen, tottakai kun miettii tätä kasvatuskumppanuutta, et vanhempien ja päivähoidon välillä sovitaan ne yhteiset säännöt ja kunnio... kunnioitetaan sen lapsen lähtökohtia tää niinku mitä mä alunperinki, tai alussa, haastattelun alussa puhuinkin, että kunnioitetaan sitä lasta ja kohdataan lapsi yksilönä ja muuta ni, siinä on se ristiriita että (yskii) sitä halutaan tehdä ja sitä pyritään tekee mut se on hirveen haasteellista tällasessa kulttuuriero tapauksissa.”*

Sosionomi pohtii ja ottaa kantaa siihen, missä määrin vieraan kulttuurin vanhempien pyyntöjä on mahdollista toteuttaa päiväkodissa tai missä määrin se on tarpeellista.

Haastattelija: *”Millä tavalla meidän pitäis vastata tähän kulttuuriero asiaan, millä tavalla sitä pitäis seurata yleisellä tasolla, näiden kahden kulttuurien välistä eroa?”*

Sosionomi: *”Mä en tiiä. Se on meil ollu ihan hirveen iso asia miten se pystyy toteuttama että koska ryhmästä ei oo resursseja siirtää aikuista toiseen tilaan, että lapsi ei oo niissä musiikki hetkissä mukana, koska lasta ei voi yksin päästää. Et meil on kuitenkin, me ollan tässä niinku vastuussa lapsesta, mitä lapselle päivähoitopäivän aikana tapahtuu, niin me ei voida päästää lasta yksin jonnekkinn sellaseen paikkaan, missä lapsi ei tuu kuule-*

*maan sitä musiikkia, koska meillä on musiikkituokiot sisällä. Nii se et-
tä... ja sekin että miten sitten vanhemmat niinku, missä määrin se mu-
siikin kuuntelu on erittäin pahasta?”*

Haastattelija: *”Joo... Näät sä tän enemmän... vai miten sä näät tän, nääks sä tän vai
enemmän sellasena resurssikysymyksenä vai siinä että, niiden lapsien
pitäs sopeutuu enemmän, tai hyväksyy se miten täällä kulttuurissa ta-
pahtuu. Miten sä näät tätä tilannetta?”*

Sosionomi: *”Ehkä enemmän siinä kulttuurikysymyksenä, just että, että sitten ku tul-
laan vieraasta maasta, tullaan suomalaiseen kulttuuriin, joka on tälläne
aika, jos vois sanoo omanlaisensa, että on hirveen paljon niiku juhlapäi-
viä tai merkkipäiviä yleisäkki vietetään ja, sitten just tämmöset, oikees-
taan mikä tahansa, sitten musiikki on aika keskeisessä asemassa kui-
tenki että (yskähdys) mietitään et jokaiseen vuodenväliin suurin piir-
teen on oma laulunsa, et on joka ikiselle juhalle, sitten kun lähestytään
pääsiäistä ja aletaan laulaa niitä pääsiäis lauluja. Kohta ku tulee talvi, nii
kohta aletaan laulaa niitä talvilauluja ja sit se musiikki on kuitenkin tosi
keskeisessä osassa. Plus sitten taas tää liikunta kans että, mikä on vält-
tämätöntä lapselle. Ni, se et sitten ku liikuntaan otetaan se musiikki mu-
kaan, niin lapsi ei saa osallistua siihen.”*

Haastattelija: *”Vielä haluisin tarkentaa, onks tää niiku kulttuurinen vai uskonnollinen
kysymys sitten enemmän?”*

Sosionomi: *”Ehkä molempia. Mä sanon, et se on molempia.”*

Sosionomi perustelee näkemyksiään esimerkein ja kommentoi, etteivät lastentarhan-
opettajat edes tiedä kaikkia uskontoja ja kulttuuritapoja. Hänen mukaan lastentarhan-
opettajat eivät tiedä, miten toiminta tulisi toteuttaa, jotta ei rikottaisi eri kulttuurien ja us-
kontojen sääntöjä ja normeja. Samalla hän kuitenkin sanoo ettei lastentarhanopettajien
tarvitse edes tietää kaikista uskonnoista ja kulttuureista.

Sosionomi: *”Se et meil ei oo päiväkodissa välttämättä mahdollisuutta niinku, tai
mahdollistaa lapselle jotain jos mielti jotain rukoushetkiä, mikä pitäs pe-
riaatteessa aina olla mahdollista, mut se et se ei välttämättä tän päivä-
kodin toiminnan kannalta ole mahdollista, et jos se rukous hetki tulee sil-
lon kun me ollaan ulkona ja se pitää tehdä jossain niinku tietyllä paikalla,
kasvot tiettyyn suuntaan päin, nii se et me ei pystytä sitä välttämättä sitä
toteuttaa ja me ei niitä asioita itse asiassa tiedetä, et mitä, et miten se
pitää toteuttaa. Et siinä vaiheessa joutuu olee tosi tarkasti, ja todella tii-
viisti yhteistyössä sinne kotiin päin, lapsen kotiin että mitä, mitä ne per-
heeltä oikeasti toivoo, et tietysti on tosi paljon tullu kyllä suvaitsevaisuut-
ta, sieltä lapsen kodeistakin, että okei, sitten näit ei toteuteta päivähoi-
topäivän aikana, et sitten kotona, kotona enemmän että.”*

Haastattelija: *”Kaipaisko teidän ammattitaito, että ammattilaiset tällä päiväkodissa
enemmän uskonnollista ja kulttuurista perehdyttämistä sitte?”*

Sosionomi: *”Ei. Koska sitte jos mieltii, että meidän pitäs joka ikistä uskontolajia jota
täällä Suomessa meidän päiväkodeissa on, et jos meidän pitäs joka iki-*

seen uskontoon olla perehtynyt ja tietää mitä niihin kuuluu, ni se vaa ei oo mahdollista... Se ei vaan oo mahdollista, et ku me joudutaan kuitenkin rajaamaan sen verran paljon, et me ei saada päiväkodeissa tai ei oikeestaan pysytä ku on niin monikulttuurista porukkaa, niin, me ei pysytä kuuntelemaan joululauluja, semmosia, missä on tota, niin ni... no oikeestaan mitään joululauluja. Et koska toiset ei vietä niitä merkkipäiviä ja kunnioitetaan sitä sitten, että merkkipäiviä ei vietetä, niin ni, nyt esimerkiksi näin joulun aikaan, ni me ollaan jouduttu kysymään tietysä kodeista, voiko, voiko viettää, tota niin ni, voiko osallistua joulukalenteriin, jossa meillä on tarkoituksena, että lauletaan aina yks joululaulu ja saa sitten sellasen tarran sieltä, joulun aiheisen tarran, niin se et missä määrin se lapsi voi siihen joulukalenteriin osallistua, vai onks se täysin mahdollon ajatus, et osallistuu ollenkaan.”

Vaikka sosionomi näkee resurssiongelmaa kulttuurierojen ja uskontojen toteuttamisessa päiväkodissa, silti hänen henkilökohtaisen arvomaailmansa mukaan vieraan kulttuurin edustajien tulisi sopeutua enemmän valtakulttuuriin kuin päiväkodin toteuttaa kaikkia kulttuurieroja ja uskontoja. Eri uskontokuntien huomioon ottaminen päiväkodin arjessa rajoittaa vallitsevan kulttuurin toteuttamista. Vaikka sosionomi painottaa vieraan kulttuurin edustajien sopeutumisen tärkeyttä suomalaiseen kulttuuriin, silti hän tuo keskustelussa esille molemmin puolista joustavuutta vanhempien ja työntekijöiden välillä.

Sosionomi: *”No... tälle henkilökohtaisesti ku ajattelee, niin mun mielestä niikun pitäisi ehkä pysyä sopeutumaan tähän Suomen kulttuuriin, meiltä ei voi rajata et me ei saada voida harjottaa meidän omaa kulttuuria, meidän omaa uskontokasvatusta, sen takia että täällä on niin paljon rajoitteita. Et se on mun mielestä tärkeä sitte taas meidän suomen, suomenkansalaisille ja niille lapsille jotka haluais sitä omaa kulttuuria harjottaa, nii se rajoittaa niiden kulttuurin harjottamista sen takii meil oo niitä, jotka eivät saa harjottaa muun kulttuurin... muuta kulttuuria.”*

5.4 Yhteinen tarina: Pedagogisen epävarmuuden selittäminen

Kaikki tarinat olivat erilaisia, mutta kaikista on löydettävissä yhdistäviä tekijöitä. Sosionomien tarinoissa yhteistä on käsitys siitä, millainen on hyvä lastentarhanopettaja. Se nähdään kilttinä ja rakastavana, lämpimänä kasvattaja. Yhteistä tarinoissa on näkemys, että lapsen yksilölliset tarpeet ovat tärkeitä. Sosionomit painottivat, että tarvitaan rajoja ja rakkautta sekä turvallisuutta. He korostivat toiminnallisuutta ja luovuutta. Heidän tarinoissa oli yhteistä myös päiväkodin resurssipula, kiire ja kokemus siitä, että työtä ei pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Yhteistä oli myös kehittävä asenne ja motivaatio kouluttautua lisää.

Sosionomit eivät samaistuneet kovin paljon ammattiinsa lastentarhanopettajana vaan enemmänkin koulutukseensa sosionomina. Sosionomin opinnot ovat laaja-alaisia ja työtehtävien sekä ammattinimikkeiden kirjo on moninainen. Lastentarhanopettaja yliopistosta valmistuu lastentarhanopettajaksi ja on erilaisessa tilanteessa suhteessa ammatti-identiteettiinsä kuin sosionomi. Voimme olettaa, että tutkimamme sosionomien ammatti-identiteetti on rakentunut enemmän koulutuksen varaan, jolloin voimme kutsua sitä perustellusti koulutusidentiteetiksi. Persoonalliselle identiteetille on ominaista jatkuvuus ja johdonmukaisuus mikä antaa turvallisuutta. Koulutukseen rakennettuun identiteettiin saa jatkuvuutta ja sen päälle voi rakentaa yhtenäisempää minäkuva. On myös mahdollista, että sosionomin koulutukseen ovat alun perin hakeutuneet ihmiset, jotka kokevat mielenkiintoiseksi opintojen ja mahdollisten urapolkujen laaja-alaisuuden.

Tarinoissa yhteistä oli pedagoginen epävarmuus, mikä ilmeni heidän puheissa epävarmuutena, kun teorian tietoa ei ole yhtä paljon kuin yliopistosta valmistuneella lastentarhanopettajalla. Sosionomit puhuivat itsestään usein sosionomeina, eivätkä lastentarhanopettajina. Sosionomit usein viittaavat yliopistosta valmistuneisiin lastentarhanopettajiin ”ne lastentarhaopettajat”. Sosionomit ovat sosionomeja. Pedagoginen epävarmuus ilmenee myös perustelujen ontumisena, kun kysyttiin päiväkodin toimintojen pedagogisesta merkityksestä. Sosionomit puhuvat asemansa puolesta päiväkodissa ja korostavat erityisosaamistaan, vaikka kokevatkin epävarmuutta pedagogisesta osaamisestaan. Sosionomit korostavat toiminnallisia taitojaan päiväkodin varhaiskasvatuksessa. He tuovat esille myös osaamistaan vanhempien kanssa tehtävästä kasvatuskumppanuudesta sekä sosiaalipalvelujen ohjauksesta, johon heidän koulutuksensa tarjoaa erityisosaamista. Sosionomit puolustavat vahvasti omaa osaamistaan ja paikkaansa päiväkodissa. Tätä saattaa osalta selittää se, että sosionomit kokevat epävarmuutta suhteessa yliopistosta valmistuneisiin lastentarhanopettajiin.

Sosionomeilta puuttuu selkeä sitoutuminen lastentarhanopettajan uraan ja suhtautumista kuvaa väliaikainen asenne ja toistaiseksi asioihin kiinnittyminen. Työpaikan tarjoamaan jatkokoulutukseen ja uusien asioiden oppimiseen halutaan kuitenkin panostaa. Jatkuva kouluttautuminen sekä löyhä kiinnittyminen yhteen ammattiin tai työpaikkaan on tyypillistä postmodernille ammatti-identiteetille. Pohdimme sitä, miksi sosionomit olivat hyvin kiinnostuneita oppimaan ammattiin liittyviä erityistaitoja, vaikka eivät ole sitoutuneita jäämään alalle. Kaikista tarinoista puuttuu selkeä urasuunnittelu ja tulevaisuus on jätetty avoimeksi. Tarinoita yhdisti myös ajatus, että omien lasten saaminen

nähtiin tulevaisuuden merkkipaaluna, jolloin alalle jäämistä tai ammatin vaihtoa tullaan pohtimaan uudestaan.

6 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen, jonka tarkoituksena on ymmärtää kyseistä tutkimuskohdetta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei pidä tehdä suoria päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Emme etsineet määrälliselle tutkimukselle tyypillisiä säännönmukaisuuksia tai keskiarvoja, mihin meidän aineistomme olisi ollut liian suppea. Ajatuksena oli kuitenkin se, että tutkimalla riittävän tarkasti yksittäisiä tapauksia, saadaan näkyviin se, mikä on olennaista ja mitkä asiat toistuvat usein, kun tarkastellaan ilmiötä yleisellä tasolla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tutkittavaa asiaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 174-177 ja 157.)

Tutkimusaineiston luonne oli henkilökohtainen ja arkaluontoinen. Hännisen (1999, 34) mukaan narratiivisen lähestymistavan eettistä arvoa on luonnehdittu ensinäkkin sanomalla, että se antaa tutkimukseen osallistuville ihmisille ”äänen”. Tutkimuksessa pyritään tuomaan esiin tutkimukseen osallistuvien ihmisten oma tapa antaa asioille merkityksiä. Narratiivisessa tutkimuksen piirissä ajatellaan, että juuri kertomukset välittävät näitä merkityksiä parhaiten. Analyysi on aineistolähtöistä, eli merkityksiä ei jäsennetä ennalta muotoillun teorian pohjalta. Periaatteena on dialogisuus ja tutkijan avoimuus aineistosta nouseville merkityksille.

Vilma Hänninen (1999, 34) kirjoittaa ”Toisaalta tarinallisen lähestymistavan eettistä arvoa psykologiassa on perusteltu sillä, että se kunnioittaa ihmisen ominaislaatua ja kokonaisuutta tarkastellessaan ihmistä kokonaisuutena eikä erillisinä psyykkisinä funktioina. Se on kiinnostunut asioista, jotka ovat ihmisille tärkeitä ja merkityksellisiä, ja siksi sillä on mahdollisuus auttaa ihmisiä reflektoimaan elämäänsä. Toisaalta juuri tämä tekee tarinallisesta tutkimuksesta eettisesti äärimmäisen haastavaa. Onko tutkijoilla oikeus ottaa ihmisten elämälleen antama merkitys suurennuslasinsa alle viileän analyysin kohteeksi? Miten analysoida ja esittää tarinoita niin, että tutkimukseen osallistuneet ihmiset eivät koe tulleen hyväksikäytetyiksi tai väärinymmärretyiksi?”

Kuitenkin ”äänen antaminen” on aina suhteellista, kun on kyse tutkimuksesta. Esitettiin ja analysoitiin aineisto miten tahansa, tutkija valikoi ja pelkistää aineiston rikkautta. Tul-

kinnassa ja esityksessä on aina viime kädessä esillä tutkijan ääni, ja tämä on tärkeää tunnustaa. (Hänninen 1999, 34.) Tutkijan arvot vaikuttavat tutkimuskohteen tulkintaan, eikä niistä voi sanoutua irti. Perinteisessä mielessä ajatellen objektiivisuutta ei voi saavuttaa (Hirsjärvi ym. 2008, 157). Kontekstistaan irrotettuna kertomuksella on periaatteessa loputon määrä oikeita tulkintoja. Tutkijan eettinen velvollisuus on pyrkiä muodostamaan tulkintansa siten, että tarinan ”omistaja” voi tunnistaa ja tunnustaa sen omakseen. (Hänninen 1999, 32.) Kun pohdimme tutkimukseen liittyviä valintoja, pyrimme tiedostamaan taustalla vaikuttavat asenteet ja arvot, jotta saisimme opinnäytetyöstämme luotettavan.

Juha Perttula (Palmrooth & Nurmi 1996, 94.) käsittelee kvalitatiivisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ja tutkittavien tunnistettavuutta. Eettistä ongelmaa kuvataan polttavaksi, kun pureudutaan ihmisen elämään ja yksilökohtaiseen kokemukseen. Tutkimuksemme ammatti-identiteetistä sisältää tällaista arkaluonteista tietoa. Otimme aineistonkeruussa ja sen käsittelemisessä huomioon vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudet. Ratkaisimme eettisen ongelman kertomalla tutkittaville etukäteen tunnistettavuudesta, vapaaehtoisuudesta sekä siitä, että julkaisemme heidän kertomuksiaan ilman tunnisteita. Kerroimme tutkittaville osoitetussa saatekirjeessä opinnäytetyön käyttötarkoituksesta, toimintatavastamme ja painotimme tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Haastateltavia oli vain pieni otos. Tarinoiden perusteella tutkittavien tunnistaminen voi olla mahdollista esimerkiksi työtovereiden ja lähimmäisten piirissä, vaikka tunnistaminen yleisellä tasolla onkin paljon epätodennäköisempää.

Juha Perttula (Palmrooth & Nurmi 1996, 94-95.) pohtii, että miten tutkimukset on esitettävä siinä muodossa, että tutkimukseen osallistuneen ihmisen ohella kukaan muu ei kykene tunnistamaan häntä. Hän pohtii myös sitä mihin raja ihmisten tunnistettavuudesta on mielekästä asettaa. Hänen mielestään selvää on ainoastaan se, että tutkittavalta itseltään tulisi saada lupa aineiston julkaisuun, mikäli se mahdollistaa tunnistamisen. Olemme esittäneet kertomusten lainaukset (haastattelujen ja kirjallisten vastausten ’sitaatit’) ilman tunnisteita sekä muutimme mahdollisen muresävyisen puhekielen yleisempään muotoon suojellaksemme anonymiteettiä. Haastatteluihin liittyvät tiedostot hävitetään opinnäytetyöprosessin päätyttyä.

7 POHDINTA

Opinnäytteemme tarkoituksena oli selvittää sosionomi-lastentarhanopettajan kehittyvää ammatti-identiteettiä. Sosionomit puhuivat pedagogisesta epävarmuudestaan, puolustivat paikkaansa ja toivat esille erityisosaamisensa tarpeellisuuden varhaiskasvatuksessa. Sosionomit kertoivat, että ovat epävarmoja alalle jäämisestä. He puhuivat sitoutumisesta työtehtäviin ja oman osaamisensa kehittämistä. Sosionomien tulevaisuuden suunnitelmat olivat avoimet ja sitoutuminen väliaikaista, mikä on tyypillistä post-modernille ammatti-identiteetille. Tulkintamme mukaan sosionomien ammatti-identiteetti nojaa koulutukseen enemmän kuin lastentarhaopettajuuteen.

Pohdimme syitä sille, mistä sosionomien pedagoginen epävarmuus voi johtua. Katsoimme, että sama toimenkuva yliopistosta valmistuneen lastentarhanopettajan kanssa ja vertailu voi olla osa syy epävarmuuteen. Sosionomin pedagogista epävarmuutta saattaisi vähentää se, jos sosionomille räätälöitäisiin oma työnimike ja toimenkuva, missä voitaisiin käyttää sosionomikoulutuksen vahvuuksia hyväksi. Samaan rooliin asettuminen ja pedagoginen vertailu erilaisesta koulutuksesta välittämättä lisää sosionomin pedagogista epävarmuutta ja heikentää ammatti-identiteettiä. Myös varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan mukaan eri ammattiryhmien työtehtävät ja vastuut tulisi määritellä selkeästi ja hyödyntää näin eri ammattiryhmien ydinosaamisen. Kasvatustieteen kandidaatilla on pedagogista sekä kasvatuksellista osaamista ja sosionomilla perhetyön vahvuuksia. Neuvottelukunta rajaisi oikeuden käyttää lastentarhanopettajan ammattinimikettä vain yliopistossa lastentarhanopettajan koulutuksen saaneilla ja ammattikorkeakoulututkinnolla päiväkodissa työskenteleville nimikkeeksi sosiaaliskasvattaja. (Opettaja 2007) Tämä muutos voi olla merkittävä sosionomi-lastentarhanopettajien ammatti-identiteetille.

Sosionomit ovat työskennelleet lastentarhanopettajana vasta vähän aikaa, mikä vaikuttaa siihen, kuinka vahva ammatti-identiteetti heille on ehtinyt muodostua. Noviisivaiheessa ammatillisen identiteetin rakentumisessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen, sillä tulokkaalta puuttuu aluksi valta ja kontrolli sekä työyhteisön muiden jäsenten hallitsema kulttuurinen pääoma. Ammatillinen identiteetti rakentuu siten ensisijaisesti omaksumalla yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. Ammatillinen sosiaalistuminen voi aluksi olla vahvaa, vaikka yksilön persoonalliset uskomukset ja näkökulmat eroaisivatkin paljon yhteisön arvoista ja normeista. Kun kokemus, valta ja yhteisöön kuulumisen ovat vahvistuneet, yksilöllinen ja persoonallinen saavat ammatillisen identiteetin rakentumisessa lisää painoarvoa. Olisi kiinnostavaa saada tietoa siitä, mi-

ten sosionomi-lastentarhanopettajien ammatti-identiteetti muuttuu pidemmällä aikavälillä. Voisi olettaa, että pitkään alalla työskenneillä sosionomeilla on vahvempi lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti ja koulutukseen samaistuminen jää enemmän takalalle. Tässä voisi olla mielenkiintoinen kohde jatkotutkimukselle. Sosionomien ammatti-identiteettiin saattaa vaikuttaa myös ajallemme ominaiset epävarmuus, epävakaus, jatkuva oppimisen, liikkuvuuden ja joustavuuden vaatimukset.

Pedagoginen epävarmuus ja hauras ammatillinen identiteetti saattavat helposti suunnata sosionomin tehtäviin, joissa on helpompi ottaa koulutukseen sopivampi rooli. Kuten otimme esille opinnäytteen teorian viitekehyksessä, työuran alkuvaiheen kokemuksilla on merkitys myöhemmin uran, uralla pysymisen ja ammatti-identiteetin muotoutumisen kannalta. Työntekijöiltä vaaditaan pitkäjännitteistä itsensä kehittämistä sekä omaan minään ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. Ammatillinen uusiutuminen ja persoonallinen kasvu edellyttävät oman ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyä. Itseä koskevia, työhön kytkeytyviä mielikuvia, sitoumuksia, arvoja ja ihanteita on arvioitava ja muokattava. Kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät jätä aikaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten pohdinnalle, mitkä ovat kuitenkin välttämättömiä työssä oppimiselle ja identiteetin uudelleen määrittelylle.

Riittävät resurssit edesauttavat hyvää ammatti-identiteettiä ja oman osaamisen kokemusta. Jokainen työntekijä toivoo, että voi antaa jotakin ainutlaatuista ja kokea olevansa tarpeellinen. Kiire ja resurssipula näkyvät työnjäljessä, ja silloin työntekijä voi kokea itsensä riittämättömäksi. Kiire vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiriin ja huono ilmapiiri vaikeuttaa hyvän ammatti-identiteetin kehittymistä, mikä muodostuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Päiväkoti-arjessa on harvemmin aikaa suunnitella toimintaa, mikä osaltaan luo kaaosta ja kiireentuntua. Suunnittelulla saadaan toiminnasta johdonmukaista. Työn suunnittelulle tulisi olla ajankohta määriteltynä, jotta suunnittelu toteutuu, eikä jää muun työtaakan alle.

Opinnäytetyöprosessi on ollut haastava. Narratiiviseen analyysiin ei ole selvärajaisia valmiita kaavoja, joten metodin käyttäminen vaati aikaa materiaaliin paneutumiseen ja metodiin syventymiseen. Metodi edellyttää kykyä tehdä rohkeita ja perusteltuja valintoja. Meillä on sama koulutustausta tutkittavien kanssa ja se toi tiettyjä odotuksia opinnäytteemme tuloksilta. Odotimme että sosionomit eivät olisi kärsineet niin paljon pedagogisesta epävarmuudesta. Työhön lähtiessämme emme olleet sillä kannalla, että sosionomi-lastentarhanopettajan roolia ja työnimikettä tulisi muuttaa tai että mitään toimenpiteitä tulisi tehdä. Tämä tuntui meistä sosionomin osaamisen vähättelyltä jos so-

sionomi ei olisikaan kelpoinen työskentelemään lastentarhanopettajan nimikkeellä. Työn aikana kuitenkin käsityksemme muuttui, kun pääsimme syvempään ymmärrykseen ammatti-identiteetistä ja sosionomien roolista. Huomasimme että päinvastoin näillä muutoksilla voitaisiin vahvistaa sosionomin asemaa päivähoitossa ja profiloitua tarkemmin omaan erityisosaamiseen. Tällä loppujen lopuksi pienellä muutoksella vaikuteetaan merkittävästi sosionomin ammatti-identiteettiin ja koko varhaiskasvatuksen tilaan.

Haasteita kohtasimme myös kirjallisen aineiston keruun vaiheessa. Kirjalliset vastaukset olivat pinnallisia ja lyhyitä (yhtä selkeää poikkeusta lukuun ottamatta) vaikka paneuduimme ja kulutimme paljon aikaa lomakkeen tekoon. Sosionomit vastasivat kolmeen kirjalliseen kysymykseen lomakkeessa (Liite 1), mutta kuvan ammatti-identiteetin teemoihin jätettiin pääsääntöisesti vastaamatta, vaikka pyysimme sitä erikseen. Teimme lomakkeen, johon keräsimme ammatti-identiteetin määritelmään kuuluvia osialueita sekä lisäsimme kysymyksiä helpottaaksemme sosionomien vapaamuotoista kirjoitusprosessia. Uskoimme että pelkkä pyyntö ”kirjoita vapaasti ammatti-identiteetistä” tai ”kerro ammatti-identiteetistäsi” olisi liian hankala. Se että saimme pinnallisia vastauksia, saattoi olla syynä sosionomien ajan ja motivaation puute. Meidän olisi myös pitänyt testata lomake paremmin. Uskoimme että henkilökohtainen kasvokkain luotu kontakti ja huolella laadittu aineistonkeruulomake edesauttaisi tutkittavien sitoutumista ja se olisi näkynyt kirjallisten vastausten laadussa. Yritimme nostaa motivaatiota vastaamiseen, mutta syvän oman tarinan kertominen vaatii sisäistä motivaatiota kertoa tarinaansa. Haastattelut olivat laadullisesti onnistuneita, sillä haastateltavat kertoivat avoimesti ja henkilökohtaisella tasolla ammatti-identiteettinsä kehittymisestä.

Opinnäytteemme antaa tietoa ja näkökulmaa sosionomien ammatti-identiteetin muodostumisesta, mistä voi olla hyötyä muun muassa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen kehittämisessä. Opinnäytteemme yksittäistapaukset ja niiden analyysi auttaa ymmärtämään syvemmin aloittelevien sosionomi-lastentarhanopettajien ammatti-identiteettiä ja heidän asemaansa päiväkodissa. Tuloksemme tukevat sosionomin työnimen ja toimenkuvan muuttamista päiväkodissa. Tutkimusryhmämme oli kuitenkin pieni ja rajattu, joten sosionomi-lastentarhanopettajan rooliin liittyvää tietoa olisi hyvä saada lisää yleisemmällä tasolla. Tuloksista voisi olla hyötyä varhaiskasvatuksen kehittämistyössä, etenkin sosionomin roolin kannalta.

LÄHTEET

Kirjat

Asunmaa, T., Rähkä, P. (toim.) 2010. Samalta viivalta 4 – Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010. Jyväskylä: PS-kustannus.

Erkkilä, R. 2005. Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa Perttula, J., Latomaa, T. 2005. Kokemuksen tutkimus. Helsinki: Dialogia.

Etäpelto, A., Collin, K. Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Etäpelto, A., Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Etäpelto, A. Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Flick, U. 2004. Constructivism. Teoksessa Flick, U., Von Kardorff, E., Steinke, I. (toim.) A Companion to Qualitative research. London: Sage.

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

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Heikkinen, H. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltonen, J., Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin – näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karila, K., Nummenmaa, A. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.

Palmroth, A., Nurmi, I. (toim.) 1996. Alttiiksi asettumisen etiikka –laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Rautio, P., Saastamoinen, M. (toim.) 2006. Minuus ja identiteetti. Tampere: Tampereen yliopisto.

Raportit

Ainasoja, T. 2011. Ammatti-identiteetin juurilla. Opettaja 21/2011. Opetusalan ammattijärjestö.

Backman, H., Englund, K., Nordström, A. 2011. Lapsissa on tulevaisuus – Päivähoidon sekä lapsi- ja perhetyöhön liittyviä tulevaisuuden skenaarioita ja osaamistarpeita. VOSE-Projektin pilottiryhmän tulokset. Opetushallitus. Raportti.

Happo, I. 2008. Sosionomin (AMK) osaaminen ja osaamishaasteet varhaiskasvatuksessa. Julkaisussa Välimäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Julkaisu.

Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Karila, K., Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Tampereen yliopisto. Tutkimusraportti.

Mehtonen, M. 2007. Sosiaalipedagogiikkaprojekti – kysely sosiaalialan ammattikorkeakouluille, vastausten yhteenveto ”Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan osaaminen”. Sosiaalipedagogit Talentia ry. Helsinki. Raportti.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2009. Pula lastentarhanopettajista pahenee - Varhaiskasvatuksen erityisopettajia hälyttävän vähän. Selvitys lastentarhanopettajien saatavuudesta ja riittävydestä. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Julkaisu.

Puroila, A. 2004. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Julkaisussa Päiväkodin johtaja on monitaituri. Lastentarhanopettajaliitto.
<https://staff.jyu.fi/Members/ttuomin/PaivakodinjohtajaOnMonitaituri.pdf>

Tikka, T. 2007. Taitavaksi hoitajaksi, arvostetuksi kasvattajaksi – ammatillinen sosiaalisuus perhepäivähoitajan työssä. Joensuun yliopisto. Väitöskirja.

Vesterinen, M. (toim) 2011. Sote-ennakointi –sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Välimäki, A., Kahiluoto, T. 2007. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportti.

Ängeslevä, M. 2007. Säädökset tiukemmiksi, koulutuspaikkoja lisää - Pedagogista pätevyyttä päiväkoteihin. Opettaja 28.9.2007. Opetusalan ammattijärjestö.
http://www.opettaja.fi/pls/portal/docs/PAGE/OPETTAJALEHTI_EPAPER_PG/2007_39/114133.htm. Kopioitu 20.1.2011

Internetlähteet

Finlex. 2005a. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>. Luettu 31.10.2011.

Finlex. 2005b. Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.7.2005/608.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050608>. Luettu 31.10.2011.

Hyvärinen, M. 2006. Kerronnallinen tutkimus.
http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf. Luettu 1.3.2012.

Opetusalan ammattijärjestö. 2011. Päiväkodin kasvatushenkilöstön kelpoisuus.
http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,529764&_dad=portal&_schema=PORTAL. Luettu 20.10.2011.

Opinnoista osaajaksi -hanke. 2011.
http://www.helsinginseutu.fi/wps/portal/HelsinginSeutu?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/helsinki/Helsingin+Seutu/Yhteisty_elimet/Hankkeet/Koheesio-+ja+kilpailukykyohjelma/Koko_opinnoista. Luettu 20.10.2011.

SAATEKIRJE

LIITE 1



Hyvä sosionomi-lastentarhanopettaja,

Arvostamme osallistumistasi opinnäytetyöhömmä ja tutkimukseen osallistuminen on Sinulle vapaaehtoista. Työmmä kuuluu Opintoista osaajaksi –hankkeeseen. Opinnäytteemme ote on narratiivinen (tarinallinen) ja meitä kiinnostaa Sinun ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen sosionomi lastentarhanopettajana.

Kirjoita vapaasti omien näkemysten, käsitysten ja tulkintojen mukaan omasta ammatti-identiteetistäsi. Kerro työstäsi ja itsestäsi lastentarhanopettajana. Voit pohtia koulutuksen merkitystä ja ammattiin liittyvää arvostusta. Vastauksesi ja kokemuksesi ovat meille erittäin tärkeitä. Olemme liittäneet mukaan ammatti-identiteetin osa-alueet sekä kysymyksiä helpottamaan ja avaamaan vapaamuotoista kirjoittamista.

Antamasi tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja ne esitetään nimettömästi. On epätodennäköistä, että tulet tunnistetuksi, mutta mikäli tunnet asiasta epävarmuutta, voit jättäytyä tutkimuksesta pois tai kysyä meiltä lisää. Tutkimuksen tuloksia käytetään mm. sosionomien koulutuksen ja oppilaitosten työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Suosittellemme vastaamaan erillisellä tekstinkäsittelyohjelmalla (esim. Word). Sähköposti kenttään vastaaminen saattaa hukata aineiston yhteysvirheen sattuessa. Olemme varautuneet lisäksi yksilöhaastatteluun, jos tarvitsemme lisätietoa Sinun ammatti-identiteetin muodostumisesta.

Kiitoksena tarjoamme Sinulle Finnkinon leffalipun.
Liitä mukaan yhteystietosi, niin lähetämme sen postissa. ☺



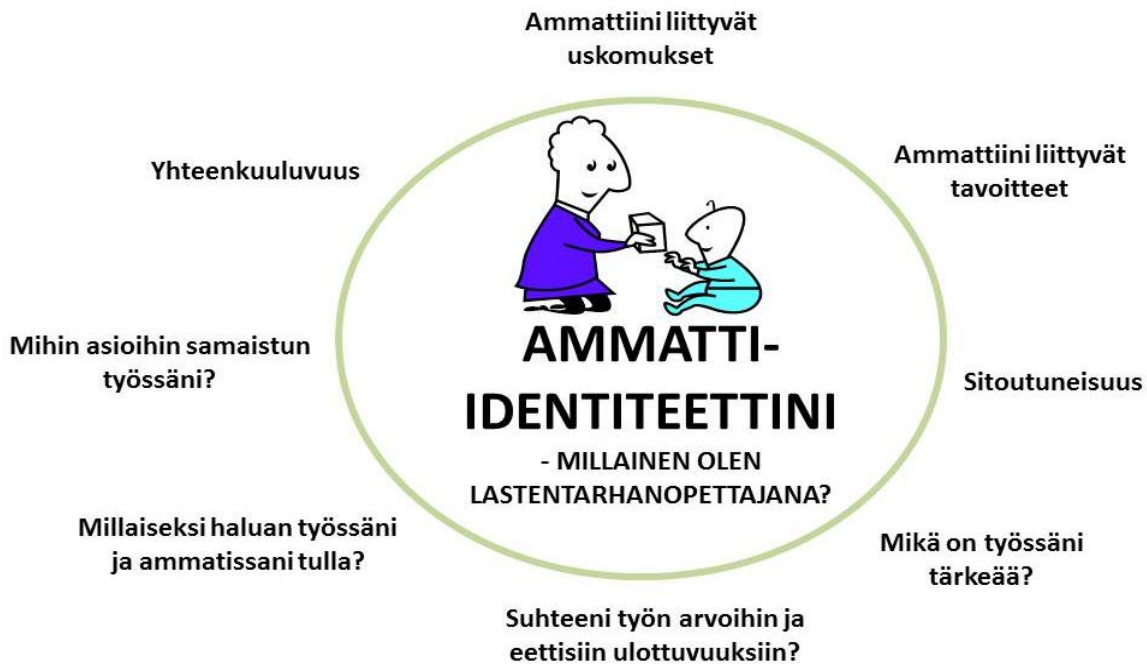
Oikein iloista päivää!

Terveisin,
Leevi Laasonen, sosionomiopiskelija
leevi.laasonen@laurea.fi

Carolina Mikkonen, sosionomiopiskelija

**NIMI JA YHTEYSTIEDOT?
PÄIVÄKOTI, JOSSA TYÖSKENTELET?
MILLOIN VALMISTUIT LASTENTARHANOPETTAJAKSI?
KAUANKO OLET TOIMINUT LASTENTARHANOPETTAJANA?**

AMMATTI-IDENTITEETIN OSA-ALUEET



Voit halutessasi rakentaa vapaamuotoisen kirjoituksesi pohtimalla ”ammatti-identiteettini” -kuvan alueita sekä apukysymyksiä. Meitä kiinnostaa erityisesti Sinun henkilökohtainen tarinasi omasta elämästäsi.

APUKYSYMYKSET

Miksi päädyit lastentarhanopettajaksi? Miten lastentarhanopettajuutesi on muuttunut työtä tehdessäsi? Mihin suuntaan haluaisit varhaiskasvatuksen kehittyvän?

Mitä koulutus ja työharjoittelu ovat antaneet ammatti-identiteetin kehittymiseen? Millaisena toimintana itsensä ja työnsä kehittäminen näkyy? Työsi hyvät puolet ja ristiriidat? Miten sosionomi LTO eroaa yliopisto LTO:sta ammatin harjoittajana?

Mitkä muut tekijät koulutuksen ja työn lisäksi vaikuttavat ammatti-identiteettiisi?