

**Saga Jarva**

**”SIEMEN MAAHAN JA VETTÄ PÄÄLLE”**

**Yhteisöpedagogin ammatillisen identiteetin kehittyminen opintojen aikana ja työelämässä**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Yhteisöpedagogi (amk), kirkon nuorisotyö**

**Huhtikuu 2015**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b>	<b>Aika</b>	<b>Tekijä/tekijät</b>
Humanistinen ja kasvatustieteiden yksikkö, Ylivieskan yksikkö	Huhtikuu 2015	Saga Jarva
<b>Koulutusohjelma</b>		
Yhteisöpedagogi (amk), kirkon nuorisotyö		
<b>Työn nimi</b>		
"SIEMEN MAAHAN JA VETTÄ PÄÄLLE". Yhteisöpedagogin ammatillisen identiteetin kehittyminen opintojen aikana ja työelämässä		
<b>Työn ohjaaja</b>	<b>Sivumäärä</b>	
KM Sari Virkkala	[36 + 9]	
<b>Työelämäohjaaja</b>		
KT Reetta Leppälä		
<p>Opinnäytetyö käsittelee ammatillista identiteettiä ja sen kehittymistä Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogien koulutusohjelmassa, sekä työelämässä tapahtuvaa identiteetin kehittymisen jatkumista.</p> <p>Ammatillisen identiteetin koettiin vahvistuneen opintojen aikana. Erityisesti harjoittelujaksojen aikana koettiin voimakasta identiteetin kehitystä. Ulkomailla tehdyn harjoittelun koettiin vaikuttavan ammatilliseen identiteettiin välillisesti oman identiteetin kehittymisen kautta. Työelämässä koettiin ammatillisen osaamisen kehittymistä edelleen ja viran saaminen oli käänteentekevä seikka oman työuran kannalta. Tulokset osoittavat Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen olevan ammatti-identiteetin kehitystä tukevaa ja oman kehityksen tarkkailun mahdollistavaa.</p>		
<b>Asiasana</b>		
ammattillinen kehitys, ammatti-identiteetti, asiantuntijuus, identiteetti, kirkon työntekijät, nuorisotyö, oppiminen, osaaminen, työkokemus, yhteisöpedagogit		

**ABSTRACT**

<p><b>CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b> Humanities and Education, Ylivieska</p>	<p><b>Date</b> April 2015</p>	<p><b>Author</b> Saga Jarva</p>
<p><b>Degree programme</b> Bachelor of Humanities, Community Educator</p>		
<p><b>Name of thesis</b> "PLANTING THE SEED AND WATERING IT". The development of professional identity of community educators during their studies and in the working life</p>		
<p><b>Instructor</b> M.Ed Sari Virkkala</p>	<p><b>Pages</b> [36 + 9]</p>	
<p><b>Supervisor</b> Ed.D Reetta Leppälä</p>		
<p>The topic of this thesis was professional identity and its development of the students studying in the degree programme of humanities and education in Centria University of Applied Sciences as well as the continuation of the development of their professional identity in the working life.</p> <p>The students felt that professional identity had strengthened during the studies, in particular during the on-the-job training periods. On-the-job trainings done abroad was considered to affect the development of professional identity indirectly, through the development of one's own personal identity. The development continued in the working life. The results showed that the degree programme of humanities and education in Centria University of Applied Sciences manages to support the development of professional identity and allows students to reflect on their own development.</p>		
<p><b>Key words</b> church workers, community educators, learning, professional identity, professionalism, vocational identity, youth work</p>		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 KOULUTUKSEN ESITTELY</b> .....	<b>3</b>
2.1 Centrian yhteisöpedagogikoulutuksen lähialat .....	3
2.2 Kyselyn esittely.....	5
<b>3 AMMATILLINEN IDENTITEETTI</b> .....	<b>7</b>
3.1 Identiteetin persoonallinen ja sosiaalinen luonne .....	8
3.2 Ammatillisen identiteetin kehittyminen ja yhteisöpedagogi .....	9
3.3 Työelämässä jatkuva kehitys.....	10
3.4 Kirkon työntekijä ja ammatti-identiteetti .....	12
<b>4 TUTKIMUSONGELMAT JA –MENETELMÄ</b> .....	<b>16</b>
<b>5 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>18</b>
5.1 Harjoittelun vaikutus ammatilliseen identiteettiin .....	18
5.2 Pohdinnan ja itsereflektion vaikutus ammatilliseen identiteettiin .....	19
5.3 Teoriasta käytäntöön .....	21
5.4 Kutsumuksen ja hengellisyyden vahvistuminen .....	22
5.5 Kansainvälinen harjoittelukokemus.....	23
5.6 Nuorten ja aikuisten vertailu.....	26
5.7 Käännekohta .....	28
5.8 Johtopäätökset nykyisen työpaikan perusteella.....	31
<b>6 POHDINTA</b> .....	<b>33</b>
<b>7 LÄHTEET</b> .....	<b>35</b>

**LIITTEET**

## 1 JOHDANTO

Ammatillisen identiteetin kehittyminen voi alkaa opintojen aikana ja jatkua työelämässä. Tutkin opinnäytetyössäni, miten Centria-ammattikorkeakoulusta valmistuneet yhteisöpedagogit kokevat oman ammatillisen identiteetin kehittyneen koulutuksen aikana ja työelämässä. Huomioin myös sen, millä tavalla ulkomaanharjoittelun koetaan vaikuttaneen ammatti-identiteetin kehitykseen.

Tutkimus on tärkeä, koska Centria-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden yhteisöpedagogien ammatillista identiteettiä ja sen kehittymistä ei aiemmin ole tutkittu. Kirkollisen pätevyyden saaneet yhteisöpedagogit voivat toimia kasvatustyössä kirkolla, kunnallisella puolella ja järjestötyössä. Kirkollinen pätevyys tekee Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksesta ainutlaatuisen. Humanistinen ammattikorkeakoulu kouluttaa yhteisöpedagogeja, mutta koulutus ei sisällä kirkon työhön pätevöittäviä opintoja. Yhteisöpedagogien, etenkin kirkollisen pätevyyden saaneiden sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon nuorisotyöhön tähtäävien sosionomien ammatillista identiteettiä ja sen kehittymistä on tutkittu varsin vähän. Hanna Salomäki on tutkinut Oulun ja Lapuan hiippakuntien seurakunnissa työskentelevien nuorisotyönohjaajien käsityksiä muun muassa ammatti-identiteetistä, tutkimus on julkaistu vuonna 2004. Minna Valtonen on tutkinut kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehitystä, tämä Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu on vuodelta 2009. Ulkomailla suoritetun harjoittelun vaikutusta yhteisöpedagogin ammatilliseen identiteettiin ei ole aiemmin tutkittu, tämä aihe sisältyy myös opinnäytetyöhöni.

Hankeistaja on Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (amk), kirkon nuorisotyö -koulutusohjelma. Koulutusohjelma on lähettänyt keväällä 2014 Webropol-kyselyn Centria-ammattikorkeakoulusta valmistuneille yhteisöpedagogeille. Kyselyyn vastasi 104 henkilöä, jotka ovat valmistuneet Centria-

ammattikorkeakoulusta aikavälillä 2003 - 2014. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää, mitä kyselyn vastaukset kertovat yhteisöpedagogin ammatillisen identiteetin kehityksestä opintojen aikana ja työelämässä.

## 2 KOULUTUKSEN ESITTELY

Yhteisöpedagogit ovat kasvatuksen ammattilaisia. Centria-ammattikorkeakoulun koulutus tähtää laaja-alaiseen osaamiseen erilaisissa kasvatuksen, ohjaamisen ja kouluttamisen tehtävissä lasten, nuorten ja perheiden kanssa. Yhteisöpedagogikoulutus Centria-ammattikorkeakoulussa on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Koulutukseen sisältyy 40 pistettä perusopintoja, 110 pistettä ammattiopintoja, 15 pistettä vapaasti valittavia opintoja, sekä 30 opintopistettä harjoittelua ja 15 opintopisteen opinnäytetyö. Perusopintoihin kuuluu yleisopintoja, ilmaisu- ja taitoaineita sekä kieli- ja viestintäopintoja. Ammattiopintoihin kuuluu teologisia opintoja, kirkon lapsi- ja nuorisotyön ammattiopintoja, kansalaistoiminnan ja kasvatuksen ammattiopintoja sekä vaihtoehtoisia ammattiopintoja. Neljästä harjoittelusta kaksi tulee suorittaa seurakunnalla (vähintään 15 op.) Opinnäytetyön tulee jollain tavalla liittyä kirkon tai seurakunnan työhön. Koulutus sisältää Piispainkokouksen säätämän, kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden tuovan 90 opintopisteen kokonaisuuden kirkollisia opintoja, jotka pätevöittävät virkaan Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. (Opetussuunnitelma 2014-2015). Centria-ammattikorkeakoulu kouluttaa yhteisöpedagogeja nimenomaan kirkon työhön ja seurakunnissa tehtävään kasvatustyöhön. Yhteisöpedagogeille tarjotaan myös mahdollisuutta suorittaa opintoja tai harjoittelu ulkomailla (Centria-ammattikorkeakoulun koulutustarjonta).

### 2.1 Centrian yhteisöpedagogikoulutuksen lähialat

Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopinnot ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä. Opintoihin kuuluu 30 opintopistettä työelämän kehittämisopintoja, joihin kuuluu muun muassa opinnäytetyö; 20 opintopistettä vapaasti

valittavia opintoja, 40 opintopistettä yhteisöpedagogin suuntautumisopintoja, 40 opintopistettä yhteisöpedagogin ammattiopintoja, 65 opintopistettä yhteisöpedagogien yhteisiä opintoja ja 15 opintopistettä yhteisiä monialaisia opintoja. Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogit voivat suuntautua joko nuorisotai järjestötyöhön. Myös Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tarjotaan mahdollisuutta kansainväliseen kokemukseen, opiskelijalla on mahdollisuus lähteä työharjoitteluun tai opiskelijavaihtoon ulkomaille (Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2013-2014.)

HUMAK:n tavoite on ”kouluttaa kehityshakuisia ja uudistumiskykyisiä pedagogisia osaajia sekä yhteiskuntakriittisiä toimijoita yhteiskunnan kaikille sektoreille”. Yhteisöpedagogin ammatillinen kasvu nähdään koko opintojen ajan jatkuvana prosessina, jota arvioidaan lukuvuosittain kehityskeskusteluissa. Opinnot tähtäävät työelämävalmiuksien kehittymiseen sekä nuoriso- ja järjestötyön ammatilliseen asiantuntijuuteen ja sen vahvistumiseen. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2013-2014.)

Diakonia-ammattikorkeakoulu antaa opiskelijoilleen vahvan tietopääoman ja käytännönläheisen ammattitaidon. Tavoitteena on luoda edellytyksiä pohtia omaa ammatillista toimintaansa ja sen eettisiä perusteita. (Diakonia ammattikorkeakoulun hakijan opas 2015.)

Diakonia-ammattikorkeakoulussa on mahdollista opiskella sosionomiksi ja erikoistua kirkon nuorisotyöhön. 210 opintopisteen opintoihin kuuluu 9 opintopistettä perusopintoja; 181 ammatillisia opintoja, joihin 53 opintopisteen verran harjoittelua ja 15 opintopistettä ammatillisia suuntaavia opintoja; 5 opintopistettä vapaasti valittavia opintoja sekä 15 opintopisteen opinnäytetyö. Kirkon alan opintoja on yhteensä 90 opintopistettä, joihin kuuluu teologisia opintoja, kirkon alan ammattiopintoja sekä seurakunnan ja kirkon työelämään liittyviä opintoja. (Opetussuunnitelma 2015.) Diakonia-ammattikorkeakoulu tarjoaa myös mahdollisuutta



tehdä opintoja ja/tai harjoittelua ulkomailla (Diakonia-ammattikorkeakoulun hakijan opas 2015.)

Diakonia-ammattikorkeakoulusta tulleita julkaisuja ammatti-identiteetistä on muutamia. Minna Valtosen vuonna 2009 julkaisema tutkimus kirkon työntekijäksi kasvamisesta sisältää kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevien sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä ammatillisen identiteetin muotoutumisesta. Tuon tutkimuksen tuloksena oli muun muassa se, että opiskelijan spiritualiteetti ja usko vaikuttaa kirkon työntekijäksi kasvamisen prosessiin. Kutsumus vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin ja kokemukseen itsestä kirkon työntekijänä. Lisäksi sosionomi-diakoniksi opiskelevien ammatti-identiteettiä on tutkittu Teija Kankaan toimesta vuonna 2011. Lisäksi on tutkittu Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden yhteisöpedagogien ammatti-identiteettiä monikulttuurisessa työympäristössä sekä muissa kuin alan työtehtävissä. Edellä mainittu tutkimus on Katja Tujusen opinnäytetyö vuodelta 2013 ja viimeksi Satu Sundenin opinnäytetyö vuodelta 2010.

## **2.2 Kyselyn esittely**

Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol - kyselynä, joka lähetettiin 190:lle Centria-ammattikorkeakoulusta yhteisöpedagogiksi valmistuneille. Kyselyyn vastasi yhteensä 104 henkilöä; 79 päivätoteutuksen (nuorten koulutus) ja 25 monimuoto-toteutuksen (aikuiskoulutus) käynnyttä. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 55 %. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Perustietojen lisäksi kysyttiin nykyisen ja entisten työsuhteiden kestoa, nykyistä työnimikettä ja -tehtäviä, kokemusta työn arvostuksesta ja näkemystä oman työn tulevaisuudesta. Lisäksi kysyttiin avoimin kysymyksin kokemusta ammatillisen identiteetin kehittymisestä koulutuksen, mahdollisen ulkomaanharjoittelun ja työelämän aikana

sekä työuran käännekohtaa. Tutkimukseni aineistona ovat pääasiassa kyselyn avoimet kysymykset identiteetin kehittämisestä.

### 3 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Opinnäytetyössäni tutkin Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogien kokemusta ammatillisen identiteettinsä kehittymisestä. Ammatillinen identiteetti voidaan määritellä niin, että se on omaan historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana; siitä, miten kokee itsensä suhteessa työhönsä ja millaiseksi haluaa tulevaisuudessa kehittyä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26). Ammatillinen identiteetti kuvastaa monipuolisesti ihmisen suhdetta työhön. Siihen liittyvät yksilön itse rakentamat käsitykset työn merkityksestä omassa elämässä sekä ammattialan moniulotteiset käytännöt ja työn eettiset ulottuvuudet ja sitoumukset. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 90.)

Identiteettiä voi myös pitää alati muuttuvana, eräänlaisena tilana, joka pyrkii tasapainoon identiteetin persoonallisen ja sosiaalisen luonteen välillä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 41). Ammatti-identiteetti voi olla työntekoa edistävä tai rajoitettava asia; hyvään ammatti-identiteettiin kuuluu rohkeus kokeilla uutta ja myös astua oman työnkuvansa ulkopuolelle ja kokeilla uusia työmenetelmiä ja -tapoja. Huonoa ammatti-identiteettiä on pysytellä tiukasti vanhoissa kaavoissa, ja suostua vain omaan työnkuvaan kuuluviin tehtäviin. (Heiske 2005,158.)

Ammatillinen identiteetti rakentuu erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ja seurauksena. Ammatillinen identiteetti voidaan jakaa kolmeen erilaiseen ulottuvuuteen, joilla on omat, identiteettiä määrittelevät sisällöt. Niin sanottu ammatillinen ulottuvuus on sen ajatuksen tietoinen käsittäminen, että on olemassa ammatti-identiteetti. Tähän ulottuvuuteen sisältyy myös henkilön oma suhde ammatilliseen identiteettiin; kuinka tärkeänä sitä pitää ja millaisena sen näkee, ja miten näkee oman ammatillisen identiteettinsä. Sosiaalinen ulottuvuus käsittää kuuluminen työyhteisöön ja kokemuksen kuulumisesta sosiaaliseen verkostoon. Myös yk-

silön kokemus itsestä täysivaltaisena yhteisön jäsenenä sisältyy tähän ulottuvuuteen. Toiminnallinen ulottuvuus sisältää työntekijän tehtävät ja toimintaan osallistumisen, oppimisen mahdollistavat työtehtävät ja oman työn tarkastelu. (Mattiheikki-Kokko 2004, 74.)

### 3.1 Identiteetin persoonallinen ja sosiaalinen luonne

Identiteettiä on määritelty muun muassa kahdesta näkökulmasta: sosiaalisesta ja persoonallisesta. Sosiologit George Herbert Mead ja Margaret Archer ovat määrittelleet identiteettiä – edellä mainittu sen sosiaalista, jälkimmäinen persoonallista luonnetta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32.)

Meadin mukaan ihmisen minä syntyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, sosiaalisten kokemusten kautta. Minä toimii ”yleistetyn toisen” määrittelemien normien mukaan siinä yhteisössä ja ympäristössä, missä vaikuttaa. Näin identiteetti määrittyy minän ulkopuolelta. Mead näkee ammatti-identiteetin tarpeelliseksi lähinnä taitelijalle, jonka työ vaatii luovuutta ja normien sekä rajojen rikkomista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 34-37.) Meadin teorian pohjalta voi olettaa, että sosiaalinen identiteetti on ammatti-identiteetin pohjalla suorittavissa ammateissa, joiden työnkuva on sääntöjen ja kaavojen noudattamista. Tällöin persoonallinen identiteetti on kyseessä ammateissa, jotka vaativat persoonan omaa luovuutta.

Archer määrittelee ihmisen rakentavan identiteetin tunnepohjalta; emotionaaliset suhteet maailmaan määrittelevät, miten ihminen siinä elää. Ihminen arvottaa asioita ja priorisointi on aina yksilöllistä – toiselle työssä menestyminen voi olla perheen perustamista tärkeämpää, kuin toiselle. Ihmisen identiteetti määrittyy sen pohjalta, milloin hän kokee olevansa emotionaalisessa sovussa, harmoniassa, maailman kanssa. Ammatillinen identiteettikin rakentuu tuon harmonian kautta. Ih-

minen työskentelee siten, mitä hänen sisäinen maailmansa pitää hyvänä. Ammatti-identiteetti määrittyy henkilöstä itsestään käsin, eikä hänen ulkopuoleltaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 37-39.) Persoonallisen näkökulman kautta määritelty identiteetti sopii hyvin yhteisöpedagogin ammatti-identiteetin määrittelyyn. Yhteisöpedagogin työ on pitkälti luovaa työtä, jonka määrä ja laatu ovat työntekijän itse määriteltävissä ja säädeltävissä. Työtä tehdään omalla persoonalla, hyödyntäen omia taitoja ja vahvuuksia. Kirkon nuorisotyötä tekevän ammatillinen identiteetti on osittain määriteltävissä sekä sosiaalisen että persoonallisen näkökulman kautta. Seurakunta määrittää työntekijän työtä ainakin asettamalla sen tekemiselle kristillisen arvopohjan, jonka raameissa tulee toimia. Työntekijä saa kuitenkin tehdä työtään oman persoonansa kautta, sillä tyyllillä ja tavalla, mikä hänelle on luontevaa ja mielekästä.

### **3.2 Ammatillisen identiteetin kehittyminen ja yhteisöpedagogi**

Ammatillinen identiteetti voidaan Etienne Wengerin teorian mukaan nähdä oppimistuloksena. Henkilö samaistuu yhteisöönsä sen toimintaan osallistuessaan; identiteetti syntyy yhteisön jäsenyyden ja osallisuuden kautta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 39). Teoria tukee yhteisöpedagogikoulutuksessa järjestettävien pienryhmätöiden ja projektien järjestämisen perustetta. Vuorovaikutuksellinen oppiminen tuo alan ihmisläheisyyden opetukseen. Koulutus pyrkii tuomaan työelämäyhteyksiä jo opintojen aikana harjoittelujen ja muiden yhteistyöprojektien kautta. (hakeminen.centria.fi) Pienryhmätoiminta tuo mukanaan monia tällaisia etuja, joista on hyötyä työelämässä; pienryhmässä opiskelijat saavat esimerkiksi mahdollisuuden harjoitella erilaisia rooleja ja vastuunottoa ryhmässä. (Vuorinen 1993, 94-95).

Opettaminen, kasvattaminen, hoivaaminen ja johtaminen ovat aloja, jotka vaativat ammatillisen kasvun tapahtumista opintojen aikana, jotta työelämässä voi tapahtua oppimista ja identiteetin kehittymistä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 40). Yhteisöpedagogin, etenkin kirkolla työskennellessä, työ sisältää näitä kaikkia aloja. Wengerin teorian huomioonottaen voisi sanoa, että ammatillinen identiteetti puhkeaa täyteen kukkaansa vasta työelämässä, ja koulutuksen aikana tapahtunut kehitys luo pohjaa edelleen jatkuvalla kehitykselle.

Identiteetin kehittyminen voidaan nähdä matkana, joka kulkee eteenpäin oppimistapahtumien myötä. Oppiminen on tapahtuma, missä ihminen suhteuttaa uuden tiedon entiseen ja jäsentää tietonsa uudelleen (Vuorinen 1993, 45). Identiteetistä puhuttaessa ei voida puhua yhteenlaskusta, vaan identiteetin muodostuminen on kompleksinen tapahtuma, joka voi elää suuntaan ja toiseen.

### **3.3 Työelämässä jatkuva kehitys**

Työelämässä tapahtuva ammatillinen kehitys on mahdollista vain, kun työelämä sallii uuden, muutoksen ja kehityksen. (Ruohotie 2000, 49.) Lisäksi ammatillinen uusiutuminen ja kehitys on tietoinen valinta, joka vaatii yksilöstä lähtevää tahtoa ja muutoshalua, jonka toteuttamisen työyhteisö voi mahdollistaa (Ruohotie 1993, 104). Työyhteisössä vallitseva tilanne voi olla ammatillista kehitystä rajoittavaa tai siihen kannustavaa. Objektivistista todellisuutta tärkeämpää on se, miten yksilöt kokevat ympäristönsä. (Ruohotie 1993, 122.) Yksilön kehittyminen on tärkeää, jotta työmotivaatio säilyy, työssä jaksetaan pitempään ja työ tuntuu mielekkäältä. Työyhteisö mahdollistaa työntekijän ammatillisen kehityksen. Mikäli työyhteisö on kasvuorientoitunut, organisaation johto on kannustavaa ja työntekijöitä tuke-

vaa, yhteisössä vallitsee hyvä ryhmähenki, työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisön sisäisestä vuorovaikutuksellisuudesta on huolehdittu. Organisaation johdon tulee tukea ammatti-identiteetin kehittymistä. (Ruohotie 2000, 49-51.)

Esimiehen tulee olla kiinnostunut alaisistaan, ja tarjota mahdollisuus itsensä ja työn kehittymiseen. Esimerkiksi kehityskeskustelujen kautta esimies voi kartoittaa alaistensa tilannetta, kuten tapahtunutta oppimista ja tulevia tavoitteita, myös työntekijän oman itsensä kehittämisen näkökulmasta. Kehityskeskustelut ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita, joissa esimiehellä on mahdollisuus antaa palautetta työntekijälle tehdystä työstä, ja työntekijä saa tilaisuuden keskustella omasta työstään ja työnkuvastaan, sekä antaa palautetta esimiehen johtamistaidoista. (Aarnikoivu 2008, 115-119.) Seurakunnat ovat tiiviitä työyhteisöjä, joissa esimies on luultavasti helpommin lähestyttävä, kuin monissa muissa työyhteisöissä. Seurakunnissa työntekijät saanevat palautetta esimieheltä muihin työpaikkoihin verrattuna useammin, työnteon lomassa. Työntekijöiden omien huolien ja mielipiteiden välittäminen esimiehelle voi olla nopeampaa ja helpompaa.

Mikäli seurakunnan henkilöstömäärä on vähintään 20 henkilöä, työnantajan tulee laatia koulutussuunnitelma. Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämispöytäkirja on laadittu henkilöstön osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, jotta se vastaa työn ja sen tehtävien vaatimuksia sekä vastaa ennustettavissa oleviin muuttuviin osaamistarpeisiin. (KirVESTES 2014-2016, LIITE 13.) Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymisestä ja luoda mahdollisuus näin myös ammatillisen identiteetin kehitykselle.

### 3.4 Kirkon työntekijä ja ammatti-identiteetti

Kirkon työtä leimaa hengellisyys, joka erottaa sen muista työyhteisöistä. Kirkon perustehtävä on ”kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta” (Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2015.) Kirkon työntekijän tulee identifioida itsensä sekä työyhteisön jäseneksi että hengellisen työn tekijäksi, evankeliumin levittäjäksi. Seurakunnan hengellinen luonne tuo oman sävöksensä työn tekemiseen, minkä olisi toivottavaa näyttäytyä positiivisena vaikutuksena työntekijöiden keskuudessa ja työyhteisössä. Hyvinvoiva seurakunta työyhteisönä näyttäytyy myös ulospäin lämpimänä ja seurakuntalaisia, asiakkaita, palvelevana.

KirVESTES määrittelee hengellisen työn viranhaltijan henkilöksi, joka virassaan toimittaa uskonnollisia toimituksia ja tekee julistus-, kasvatusta-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä (KirVESTES 2014-2016, 140 §). Tähän kuuluvat myös nuorisotyönohjaajat. Hengellisen työn viranhaltijoilla ei ole työaika, mikä tarkoittaa sitä, ettei heidän työaikaansa määritellä tunteina ja minuutteina, vaan hengellisen työn viranhaltijoille määrätään kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa (KirVESTES 2014-2016, 141§, 1 mom; 142§, 1 mom.). Kirkon työntekijä sitoutuu tämän myötä työajattomuuden vaatimukseen ja toisaalta myös vapauksiin. Oman ajan ja työajan välisen rajan vetäminen voi osoittautua haasteeksi, jolloin työntekijällä on riski uupua. Uupuminen aiheuttaa suorituskyvyn heikentymistä ja emotionaalista vieraantumista työstä ja työyhteisöstä. (Heiske 2005, 192-194.) Tämä voi olla haaste erityisesti nuorelle työntekijälle, mutta myös kokenut työntekijä voi uupua.

Pirkko Heiske kirjoittaa kirjassaan Hyvinvointia työyhteisöön hyvästä ja huonosta ammatti-identiteetistä. Huonoksi ammatti-identiteetiksi voidaan määritellä sellainen identiteetti, joka keskittyy tiettyyn asemaan ja sen säilyttämiseen. Tällöin tämä



asema ja ammatti rajoittaa tekemistä, eikä työlle ja työn päämäärälle anneta painoarvoa; tehdään vain ja ainoastaan tiettyjä töitä. Hyvä identiteetti puolestaan on mukautuvaa ja työn päämääriin sitoutuvaa tekemistä. Tavoiteltavaa olisi tilanne, missä työntekijä on sitoutunut työhönsä ja työn päämääriin, mutta osaa myös kieltäytyä joistain tehtävistä, jotka jäävät oman ammatin tai työn päämäärän ulkopuolelle. (Heiske 2005, 157-159.)

Ruohotie määrittelee asiantuntijuuden niin, että se on yksilön kykyä oppia ja uudistaa toimintaansa, sekä toimia sujuvasti yhteisön jäsenenä ja muuttuvissa tilanteissa (Ruohotie 2008, 106). Yhteisöpedagogikoulutus tähtää ammatilliseen asiantuntijuuteen. Heisken identiteetin määrittelyn valossa asiantuntijuus voidaan määritellä niin, että asiantuntija tuntee työtehtävänsä ja oman osaamisensa, mutta on myös valmis haasteisiin ja muutokseen. Tämä sopii kirkon työntekijän ammatilliseen identiteettiin; kirkko on oman työnsä asiantuntija ja toimii ajassa mahdollisella tavalla, mukautumalla ihmisten tarpeisiin.

Kirkon hengellisen työn tekijöille on määritelty ydinsaamisalueet. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaamiseen kuuluu pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä hengellisen työn osaaminen, mihin liittyy arvo-osaaminen (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen 2010.)

Hengellisen työn osaamiseen ja arvo-osaamiseen sisältyvät kristillisen uskon keskeisen sisällön tunteminen, eettinen, sielunhoidollinen ja diakoninen osaaminen sekä monipuolinen jumalanpalvelus- ja rukouselämän toteutus ja tunteminen. On tunnettava kirkon keskeiset perusteokset ja tunnustuskirjat ja osattava hyödyntää niitä työssä. Työntekijän tulee kyetä tarkastelemaan oman työnsä motiiveja eettisestä näkökulmasta sekä sitoutua kirkon perusarvoihin. Nuorisotyöntekijän tulee

osata kuunnella ja keskustella sekä kyetä havaitsemaan, milloin nuori tarvitsee keskusteluapua. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010.)

Pedagogiseen osaamiseen sisältyvät kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen osaaminen; kasvun tukemisen osaaminen; ohjaamisen, kouluttamisen ja opettamisen osaaminen sekä hengellisen työn tekeminen verkossa. Nuorisotyöntekijän tulee tuntea sukupuolille ominaiset kasvun vaiheet ja kyetä tukemaan nuoren kasvua ja kehitystä. Työntekijän tulee tukea perheitä ja kotien kasvatustyötä. Keskeisiä osaamisen alueita ovat erilaisten ryhmätilanteiden ohjaaminen, koulutuksen suunnittelutaidot sekä erilaisten oppijoiden tukeminen. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010.)

Yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen sisältyvät sosiaalipedagoginen osaaminen, kulttuurin ja perinteiden tunteminen, verkostotyö, monikulttuurinen toiminta, rakenteellinen vaikuttaminen, viestintä- ja mediaosaaminen ja ekologisen vastuun tukeminen. Työntekijän tulee osata suunnitella ja toteuttaa erilaista osallistavaa toimintaa. Yhteisöllistä osaamista on tuntea erilaiset paikalliset vapaaehtoistyön verkostot ja laajemminkin oma paikallinen vaikutusalueensa ja sen erilaiset nuoria osallistavat toiminnat ja toimijat. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010.)

Organisaatio- ja kehittämisosaamiseen kuuluu työn koordinoinnin ja organisoinnin osaaminen, prosessiosaaminen, kirkon tunteminen työympäristönä, oman työtöteen monipuolinen arviointi ja kehittäminen sekä oman ammatillisen kasvun tarkastelu. Kirkon työntekijän tulee tuntea kirkon ja seurakunnan perustehtävä sekä hallita erilaiset työyhteisössä toimimiseen vaadittavat taidot. Nuorisotyöntekijän tulee hallita ajankäyttönsä suunnittelu ja huolehtia työssä jaksamisestaan. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010.) Kaikkien osaamisalueiden keskiössä on nuorisotyöntekijän työn kohde; lapset, nuoret ja perheet. Osaamisaluei-

den hallinta pyrkii ammatilliseen osaamiseen erilaisissa tilanteissa, missä kohdataan lapsia, nuoria ja perheitä sekä muita seurakuntalaisia. Työntekijän tulee osata vastata kysymyksiin ja olla läsnä ja kuunnella tarvittaessa. Nuorisotyöntekijä tukee omalla työllään perheiden kasvatustyötä.

#### 4 TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄ

##### **Millä tavalla ammatillinen identiteetti kehittyy yhteisöpedagogikoulutuksen aikana?**

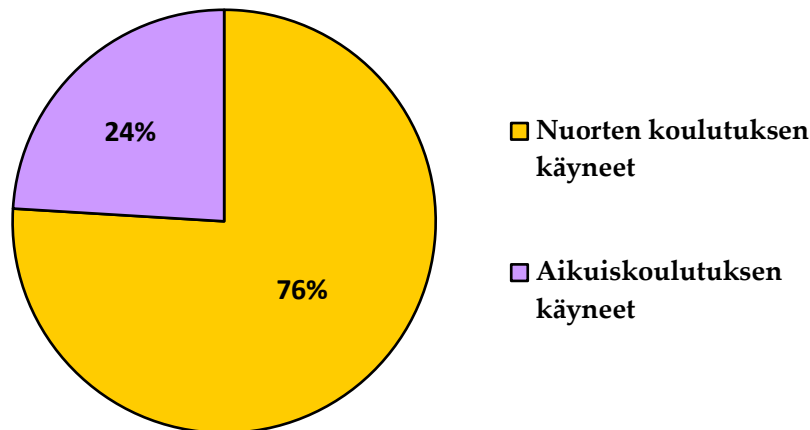
Tutkin, miten ammatillinen identiteetti kehittyy opintojen aikana ja minkä tekijöiden siihen koetaan vaikuttaneen. Pyrin vertaamaan, millaisia yhtäläisyyksiä tutkimuksen vastauksissa ja aiheen taustatutkimuksen tuloksissa on; koetaanko ammatillisen identiteetin kehittyminen opintojen aikana samalla tavalla, kuin mitenkä kehittymistä on kuvattu aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksissa. Päättötutkimusmenetelmänä on kuitenkin aineistoon pohjautuva analyysi. Otan huomioon myös sen, miten kansainvälisen vaihdon koetaan vaikuttaneen identiteetin kehittymiseen. Pyrin tulosten perusteella arvioimaan ammatillisen identiteetin kehittymistä tukevaa sisältöä Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksessa.

##### **Millä tavalla ammatillinen identiteetti kehittyy työelämässä?**

Tutkin, minkälaista ammatillisen identiteetin kehittymistä yhteisöpedagogit ovat kokeneet työelämässä. Pyrin löytämään tutkimustuloksista tukea aiheesta löytämäni teorian tietoon ja vetämään mahdollisesti uusia johtopäätöksiä. Tutkin, onko työelämässä koetulle identiteetin kehitykselle löydettävissä pohjaa yhteisöpedagogikoulutuksesta ja mitä se kertoo koulutuksen onnistumisesta identiteetin kehittämisessä.

Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselyn avulla. Kyselyn toteutti Centria-ammattikorkeakoulu ja se lähetettiin Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogien koulutusohjelmasta valmistuneille. Kyselyyn vastasi 104 henkilöä, joihin kuuluu aikuiskoulutuksen (monimuotototeutus) ja nuorten koulutuksen (päivätoimituksen) käyneitä.

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastaajat käydyn koulutuksen mukaan (%). (N=104)



Kyselyn avoimet kysymykset koskivat ammatillisen identiteetin kehittymistä ulkomaanharjoittelussa, yhteisöpedagogikoulutuksen aikana ja työelämässä. Ulkomaanharjoittelua koskevaan kysymykseen vastasi kaikki 20 henkilöä, jotka olivat käyneet harjoittelussa ulkomailla. Yhteisöpedagogikoulutuksen aikana tapahtunutta ammatillisen identiteetin kehitystä koskevaan kysymykseen vastasi 92 henkilöä. Työelämässä tapahtunutta kehitystä koskevaan kysymykseen vastasi 87 henkilöä. Työuralla tapahtunutta käännekohtaa koskevaan kysymykseen vastasi 90 henkilöä.

Pääasiallinen aineistoni ovat avoimet kysymykset 9, 13, 24 ja 25. Tutkimukseni pohjautuu laadulliseen aineistoon, mutta käytän aineiston käsittelyssä ja purkamisessa hyväkseni myös aiheesta kirjoitettua teoretietoa. Käsittelen aineistoa teemoittelun avulla; olen etsinyt vastauksissa usein esille nousevia teemoja, joita analysoin käyttäen abduktiivista, teoriasidonnaista analyysiä. Abduktiivinen päättely tarkoittaa sellaista teorianmuodostusta, joka on mahdollista, kun havaintojen tekoon liittyy jonkinlainen johtolanka, jonka perusteella voi tehdä päätelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 97).

## 5 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn kohdejoukko oli 190, joista vastasi 104 henkilöä. Vastaajista naisia oli 82 ja miehiä 22. Nuorten koulutuksen käyneitä oli 79 ja aikuiskoulutuksen 25. Noin puolet (55 %) Centrian yhteisöpedagogikoulutuksesta valmistuneista vastasi kyselyyn.

Tutkimuksen tuloksista nousi muutama vahva teema, joiden oli koettu vaikuttavan ammatillisen identiteetin vahvistumiseen ja kehittymiseen. Näitä olivat koulutuksen aikana käytävät harjoittelut, itsereflektio ja pohdinta ja teoriaopinnot. Myös kansainvälinen harjoittelukokemus oli vaikuttanut ammatti-identiteettiin. Kysyttäessä työuran käännekohtaa, useimmat vastaajista nimesivät viran tai työpaikan saamisen. Myös ammatillisen identiteetin kokeminen kutsumuksen ja sen vahvistumisen kautta ilmeni useasti vastauksissa. Aineistosta nostetun lainauksen perään olen merkinnyt onko lainaus nuorten koulutuksen (Nuori) vai aikuiskoulutuksen (Aikuinen) käyneen. Ajatusviiva lainauksessa merkitsee tekstin jatkumista.

### 5.1 Harjoittelun vaikutus ammatilliseen identiteettiin

Useissa vastauksissa kävi ilmi, että ammatillinen identiteetti on vahvistunut koulutuksen aikana harjoittelujaksojen ja muun käytännön työn kautta. Näin olivat kokeneet sekä nuoret että aikuiset.

*Erityisesti harjoittelut vahvistivat käsitystäni tulevana nuorisotyön ammattilaisena. —(Nuori)*

*A.I (ammattillinen identiteetti) koki vahvinta muutosta opiskeluiden harjoitteluiden aikana. Harjoittelussa pystyi peilaamaan tunneilla opittua teoriaa käytännön työhön. —(Nuori)*

*Monipuolinen työssäoppiminen eri seurakunnissa kasvatti omaa näkemystä itsestä työyhteisössä toimijana. —(Aikuinen)*

Etienne Wengerin teoria ammatillisen identiteetin kehittymisestä oppimisen tuloksena tukee tätä havaintoa. Ammatillisen identiteetin on koettu kehittyneen tehokkaasti työyhteisössä toimiessa, työtä tehdessä. Myös teoria identiteetin sosiaalisesta luonteesta todentuu kyselyn vastauksissa. Ammatillisen identiteetin koettiin kehittyneen vuorovaikutuksellisen jakson aikana työyhteisössä.

## **5.2 Pohdinnan ja itsereflektion vaikutus ammatilliseen identiteettiin**

Vastauksista löytyi mielipiteitä siitä, miten koulutuksen aikana teetetyn pohdinnalliset tehtävät ovat vaikuttaneet ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Pohdinnallisia kirjoitustehtäviä pidetään hyvänä keinona kartoittaa omaa osaamista ja kehitystarpeita.

*Koulutuksen aikana ammatillinen identiteetti kehittyi parhaiten työharjoittelussa ja kun niistä tehtiin erilaisia pohtivia tehtäviä. —(Nuori)*

Vastaaja viittaa pohdinnallisiin harjoittelutehtäviin. Harjoittelusta kirjoitettavat pohdinnalliset tehtävät vaativat itsereflektiota. Itsereflektio lisää tietoisuutta omasta osaamisesta ja kannustaa oppimaan enemmän. Tietoisuus nykyisistä kyvyistä kasvaa, ja käsitys siitä, millaiseksi haluaa tulla, vahvistuu. (Ruohotie 2008, 118.)

*— Opin tunnistamaan omia vahvuuksia ja heikkouksia ja sain rohkeutta uusien haasteiden kohtaamiseen. (Nuori)*

*— Opiskeluaikana sai tarpeeksi laadukasta ja monipuolista koulutusta, sopivasti vertaistukea ja sellaisia harjoittelukokemuksia, jotka antoivat sisältöä ja perspektiiviä tuohon identiteettiin. Kaikkea tuli pohdittua ja kyseenalaistettua, mutta*

*loppujen lopuksi tulos tosiaan oli jo olemassa olevan vahvistuminen ja selkeytyminen. (Nuori)*

*Merkittävästi. Kasvoin opiskelun aikana niin ihmisenä kuin ammattilaisenaakin huomattavan askeleen. Opiskelun ohessa työskentelin jatkuvasti, mutta onnistuin silti alittamaan opiskeluille asetetun tavoiteajan. Opiskelu oli mielekästä ja työskentelyni alalla tuki sitä, mitkä seikat ruokkivat myös ammatti-identiteetin kehittymistä ja kasvua. Opiskeluaikana sain vahvistuksen omalle osaamiselleni ja opin myös työskentelemään heikkouksieni kanssa. (Nuori)*

*— Koulutus sai minut myös pohtimaan sitä, mitä oikeasti haluaisin tehdä. Olin nimittäin aina ajatellut, että paikkani olisi nimenomaan rippikoulutyössä, mutta huomaaan haaveilevani myös varhaisnuorisotyöstä. — (Nuori)*

Ylläolevissa lainauksissa henkilöt ovat opintojensa aikana jossain vaiheessa tai enemmän tai vähemmän jatkuvasti pohtineet itseään tekijänä ja omia vahvuuksiinsa ja heikkouksiinsa. Itsereflektion avulla on opittu tunnistamaan heikkouksia ja elämään niiden kanssa, sekä tunnistettu kehittämisen paikkoja. Henkilöt ovat pohtineet omaa osaamistaan ja itseään tekijänä.

Koska persoonallisen identiteettikäsitteen valossa tarkasteltuna identiteetti rakentuu oppijassa itsessään tämän kokemusten ja näkemysten kautta ja itsereflektioon avustavat tehtävät auttavat jäsentelemään kokemusta omasta osaamisesta ja taidoista, voi todeta itsereflektiota ja pohdintaa edellyttävien tehtävien teettäminen olevan hyvä keino ammatillisen identiteetin käsitteen rakentamiseen yhteisöpedagogikoulutuksessa.

Reflektio on syvällistä ajattelua, joka kohdentuu itseen. Sen tavoite on itsetiedotus, joka on henkisen kehittymisen avain. Se on vuoropuhelua oman ja ympäröivän todellisuuden kanssa. Reflektio vaatii avoimuutta kohdata se, mitä löytää itsestään. Yleensä ihminen alkaa pohdinnan tuloksena nähdä asioita eri tavalla, kun omakohtaiset kokemukset pyritään niin sanotusti järjeistämään. Reflektio on oman toiminnan tarkastelua ja kokemuksen syvällistä pohdintaa. Se on metodi,



joka tähtää oman toiminnan ymmärtämiseen. Omaa toimintaa yritetään tarkastella ikään kuin itsen ulkopuolelta, toisin silmin. (Ojanen 2000, 71-75.)

### 5.3 Teoriasta käytäntöön

Hyvin useassa vastauksessa kerrottiin koulutuksen teoriaopintojen vaikuttaneen hyödyttävästi opiskelun käytännön tehtävissä, harjoittelussa ja työelämässä.

*Koulutus antoi varmuutta toimimiseen lasten ja nuorten kanssa. Lisäksi koin saavani koulutuksesta hyöän ammattikasvatuksen tiedon työelämää ajatellen.— (Nuori)*

*Erityisesti harjoittelut vahvistivat käsitystäni tulevana nuorisotyön ammattilaisena. Teoriaopinnot vahvistivat tietotasoa ennen töiden tekemistä käytännössä. Lisäksi kohdalleni osui kaksi hyöää, erilaista harjoitteluseurakuntaa. (Nuori)*

*Hyvien luonteenpiirteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien rinnalle sain myös teorian tietoa, jota osaan soveltaa käytäntöön. Koulutus antoi uskoa omaan osaamiseen ja siihen, että kykenen toimimaan ihmisten kanssa heidän parhaakseen elämän hankalissakin vaiheissa. (Nuori)*

*Ammatillinen osaaminen ja luotto omaan osaamiseen vahvistui teorian ja käytännön kautta. (Nuori)*

*Ammatillinen identiteetti kehittyi hyvin paljon koulutuksen aikana, sillä hain moneen erilaiseen koulutukseen, enkä ollut varma, mihin haluan. Koulutuksen aikana sekä käytäntö että teoria vahvistivat ammatillista identiteettiä siihen suuntaan mitä halusin tehdä. (Nuori)*

Vastaajat ovat kokeneet koulutuksen tarjoaman tiedon olevan tarpeellista työkentällä. Teoria on auttanut ja helpottanut siirtymistä käytäntöön ja antanut varmuutta toimia työssä. Opitun teorian tiedon on koettu vastaavan sitä tietotasoa, mikä työelämässä odottaa. Teoriaopetuksen sisältö antaa asiantuntija-ammattissa vaadittavat tiedot, jotka on myös helppo hyödyntää käytäntöön.

#### 5.4 Kutsumuksen ja hengellisyyden vahvistuminen

Osa vastaajista koki kutsumuksen vahvistumista. Oli syntynyt tunne siitä, että yhteisöpedagogina on omalla paikalla. Näitä kokemuksia syntyi jo koulutuksen aikana.

*Vuosi vuodelta vahvistui se käsitys ja tuntuma, että tässä ammatissa minä olen oikealla paikallani ja pystyn käyttämään vahvuuksiani hyödyksi työssäni. (Nuori)*

*Kehittyi todella paljon. Opin sen, että olen ”hyvä” ja taitava ihmisten parissa. Opin paljon työelämän vaatimuksista koulussa. Koulu opetti minulle kaiken kaikkiaan hyvin paljon. Olen oikealla alalla, jos tätä vaan jaksaa näin huonolla palkalla ja huonolla arvostuksella kauaa tehdä. (Nuori)*

– *Koulutuksen aikana kutsumustietoisuus vahvistui opiskeluissa. (Nuori)*

– *Koulutuksen myötä vahvistui tunne että tää työ on sitä mitä haluan tehdä. (Aikuinen)*

*Koulutuksen aikana varmuuteni siitä, että olen omalla alalla varmistui ja että kirkko on se yhteisö, jolle haluan tehdä töitä silloin ja tästä eteenpäin. (Aikuinen)*

Puhuttaessa kutsumuksen vahvistumisesta, voi olettaa taustalla jo olleen jonkinlaista käsitystä itsestä hengellisen työn ja/tai kasvatustyön tekijänä, joka on koulutuksen ansiosta alkanut muodostua kokoelmaksi ominaisuuksia, jota voi kutsua ammatilliseksi identiteetiksi.

Osa oli myös kokenut koulutuksen hengellisen työn osaamiseen tähtäävien opintojen lisänneen omaa hengellisyyttään ja käsitys itsestä kirkon työntekijänä vahvistui.

*Näkisin, että ammatillinen identiteetti kehittyi aika suureksi osaksi työharjoittelujen myötä. Varsinkin jos puhutaan hengellisestä identiteetistä. (Nuori)*

– *Ainoastaan koulutuksessa ollut hengellistä osaamista lisäävä osuus vahvisti seurakunnan työntekijän identiteettiä. (Aikuinen)*

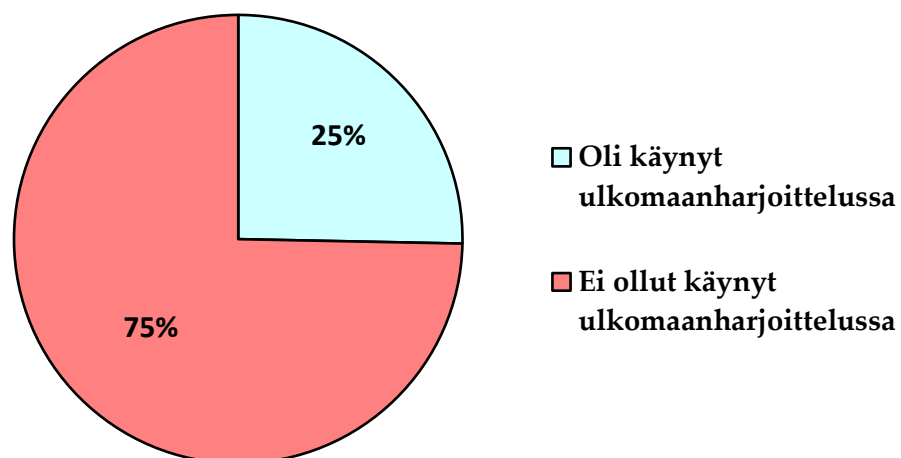
*Opiskelujeni aikana vahvistui käsitys itsestäni kristillisen työn tekijänä ja kristillisten arvojen merkitys. — (Aikuinen)*

Koulutuksen kirkon työhön tähtäävyys on näin osunut maaliinsa myös monimuotototeutuksen käyneillä, joilla on mahdollisesti takanaan jo kokemusta kirkon työntekijänä. Kirkon nuorisotyöntekijän hengellisen työn osaamisalueeseen kuuluu myös käsitys itsestä kirkon jäsenenä sekä oman hengellisen elämän hoitaminen, ja koulutus on tuonut lisää sisältöä tälle alueelle.

### 5.5 Kansainvälinen harjoittelukokemus

Kyselyn vastaajista 20 nuorten koulutuksen käynyttä oli opintojensa aikana käynyt ulkomailla harjoittelussa. Aikuisopiskelijoista kukaan ei ollut käynyt ulkomaanharjoittelussa.

TAULUKKO 2. Ulkomaanharjoittelussa käyneet, nuorten koulutus (%). (N=79)



Ulkomaanvaihdon vaikutus on koettu antoisaksi monella eri tavalla. Osa on kokenut sen kasvattavan ammatillista identiteettiä, osa on kasvanut ihmisenä ja osalle se on ollut muuten hieno kokemus.

*Ammattitaitoni kasvoi kansainvälisen harjoittelun aikana. Päädyin ympäristöön, jossa seurakunta nähtiin enemmän yhteisönä kuin Suomessa, ja tämä muokkasi selkeästi omaa ajattelutapaani. Koen, että harjoittelujakson vaikutukset heijastuvat työnäkyyni vielä tänäkin päivänä; pyrin löytämään keinoja samankaltaisen vapaaehtoisuuden ja yhteisön rakentumiseen. Ammatillinen identiteettini vahvistui jakson aikana. —(Nuori)*

Vastaaja on kokenut ammatillisen identiteettinsä vahvistuneen. Tähän vaikuttaviksi tekijöiksi hän nimeää ympäristön ja sen toimintatavat, joita hän on peilannut omaan ajattelutapaansa. Ulkomailla koettu on vaikuttanut vastaajan omaan identiteettiin. Voidaan todeta, että tässä tapauksessa identiteetti on lähtenyt muodostumaan sosiaalisen ulottuvuuden kautta ja muutos on kantanut yhteisöstä irtautumisen jälkeenkin. Vastaaja kokee yhteisön vaikutteet edelleen tärkeäksi.

*Suurin asia mitä kansainvälinen harjoittelu minulle toi oli oman pään sisälle pääseminen ja itsensä tunteminen. Oman henkisen kasvun vaikutukset yltäneet myös ammatillisuuteen. Näkökulmia tuli lisää ja perspektiiviä sekä rauhallisuutta. (Nuori)*

Vastaaja on kokenut ulkomaanharjoittelun kehittäneen omaa identiteettiään. Oman identiteetin kehittyminen on antanut eväitä myös ammatilliseen identiteettiin. Näin ammatti-identiteetti on osaltaan rakentunut persoonallisen ulottuvuuden, henkilön oman kokemusmaailman ja minän kautta.

*Ulkomaanharjoittelu oli opiskeluaajan kohokohta. Se vahvisti identiteettiäni yhteisöpedagogina sekä antoi uusia näkökulmia nuorisotyöhön. —(Nuori)*

Vastaaja kokee identiteettinsä yhteisöpedagogina vahvistuneen ja saaneen yhteisöstä vaikutteita, joita voi hyödyntää työssään. Tässä tapauksessa voi todeta tapahtuneen identiteetin rakentumista sekä persoonallisen että sosiaalisen ulottuvuuden kautta.

*Kansainvälinen harjoittelu oli itselleni opiskeluaikana mahdollisuus, jonka halusin hyödyntää. — En kuitenkaan koe että kansainvälinen harjoittelu olisi antanut minulle lisää osaamistani ammatillisesti. En usko, että kansainvälinen harjoittelu on myöskään vaikuttanut työnsaantiini. Näen, että kansainvälinen harjoittelu antoi ennemminkin lisäsi itselleni uusia näkökulmia ja luottamusta itseeni. Uskallan*

*väittää, että kansainvälisen harjoittelun kautta sain itseeni lisää uskoa, että pärjään kyllä tällä alalla, vaikka vaikeuksia ja hankalia päiviä tulisikin vastaan. Vaikka kaikki ympärillä olevat ihmiset eivät luottaisi tai tykkäisi omasta tavastani tehdä työtä, saan luottaa siihen, että minulta löytyy osaamista. Toivottavasti jatkossa kohtaamani ihmiset osaavat sitä hyödyntää vielä paremmin. Kansainvälinen harjoittelu lisäsi myös näkemystäni siitä, että kyllä Suomi on se paikka, jossa haluan tehdä tätä työtä. (Nuori)*

Vastaaja mainitsee, ettei koe ulkomaanharjoittelun vaikuttaneen ammatilliseen osaamiseensa. Vastauksesta voi kuitenkin lukea, että hän on kokenut saaneensa itseluottamusta ja käsitys omasta kyvykkyydestä ja osaamisesta on vahvistunut. Vastaaja antaa ymmärtää, ettei sosiaalista, yhteisöstä kumpuavaa kehitystä tapahtunut, vaan luotto omaan jo olemassa olevaan osaamiseen kasvoi. Tämäkin on osaltaan ammatillisen identiteetin kehittymistä, persoonallisesta näkökulmasta käsin.

*Kansainvälinen harjoittelu on lisännyt kiinnostusta työnantajissa työpaikkaa hakiessa. – (Nuori)*

*– Kansainvälinen kokemus on auttanut ainakin yhdessä kesätyöhön hakiessa. Se oli vaikuttanut ja pääsin seurakuntaan kesätöihin ja myöhemmin nuorisotyönohjaajan sijaiseksi. (Nuori)*

*– Työhaastattelussa luulen ulkomailla tehdyn työharjoittelun olevan valttikortti, koska se antaa kuvan rohkeudesta, heittäytymisestä sekä tietynlaisesta itsenäistymisestä. (Nuori)*

Vastaajat kokevat ulkomaanharjoittelun olevan jollain tavalla hyödyksi työnhaussa. Se on lisännyt kiinnostusta ja auttanut myös pääsemään töihin. Vastaaja Nuori uskoo sen kertovan työnantajalle tietynlaisia, positiivisia asioita työnhakijasta. Työnantaja tällöin mahdollisesti olettaa tiettyjä asioita työnhakijan ammatti-identiteetistä.

*Kansainvälinen työharjoittelu antoi perspektiiviä asioihin, ammatillisesti se ei juuri kehittänyt minua. Kokemuksia kertyi paljon, ja niistä on ollut hyötyä työelämässä eniten käytännöllisellä tasolla. Vastaantuleviin asioihin osaa suhtautua*

*paremmin ajatuksella, että kaikki järjestyy. Lisäksi kokemuksia on ollut mukava jakaa toisten kanssa esim. rippileireillä. Työllistymiseen harjoittelu ei ole vaikuttanut mitenkään. (Nuori)*

*Se oli kokemuksena hyvä ja toi rohkeutta tarttua erilaisiin tilanteisiin. Työllistymiseen se ei vaikuttanut mitenkään! (Nuori)*

*En usko, että kansainvälisellä kokemuksella oli suurtakaan merkitystä työnhaussa. Ammatillista identiteettiäni ja ammattitaitoani se kasvatti opettamalla minulle diakonista näkökulmaa nuorisotyöhön sekä kohtaamaan erilaisuutta. (Nuori)*

Vastaajat eivät ole kokeneet ulkomaanharjoittelun vaikuttaneen työnhaussa mitenkään. Samat vastaajat kuitenkin ovat kokeneet ulkomaanharjoittelun muuten antoisaksi; rohkeutta kohdata uusia tilanteita ja erilaisia näkökulmia työhön.

Vastausten valossa voi todeta ulkomaanharjoitteluihin kannustamisen olevan perusteltua. Täysin vieras ja uusi ympäristö ja työyhteisö altistavat oppimiselle ja kehittävät ammatillista identiteettiä niin persoonallisen kuin sosiaalisenkin ulottuvuuden kautta. Enemmän ulkomaanharjoittelu on kuitenkin kasvattanut henkilön omaa identiteettiä ja luonnetta, kuin suoranaisesti ammatti-identiteettiä. Henkilökohtaisen kasvun on kuitenkin koettu kantavan ammatti-identiteetin muodostuessa työelämässä. Osa vastaajista koki kansainvälisen kokemuksen myös olevan hyödyksi työnhaussa, osan työnhakuun kokemus ei vaikuttanut mitenkään.

## **5.6 Nuorten ja aikuisten vertailu**

Nuorten koulutuksen ja aikuiskoulutuksen käyneiden vastauksissa oli joitain eroja, joita halusin nostaa esille. Aikuiskoulutuksen eli monimuotototeutuksen käyneillä on takanaan jo työvuosia ja kokemusta työelämästä, sekä myös ammatillista osaamista, kun taas nuorten koulutukseen osallistuvilla opiskelupaikka voi olla

ensimmäinen toisen asteen oppilaitoksen jälkeen, jolloin kokemusta työelämästä on vähän tai ei lainkaan, varsinkin jos kyseessä on ollut lukio.

Nuorten yleisin pohjakoulutus oli lukio (72,1 %), aikuisten opistoasteen tutkinto (48,0 %) Aikuisten toiseksi yleisin pohjakoulutus oli ammatillinen koulutus (32,0 %). Tuo pohjalla oleva opistoasteen tutkinto on suurimmalla osalla ollut kirkon nuorisotyönohjaajan koulutus, ja ammatillinen tutkinto nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan koulutus. Näillä aikuisopiskelijoilla on työelämän lisäksi myös aiemman koulutuksen tuomaa ammatillista osaamista ja ammatillinen identiteetin kehitys on ollut meneillään pitempään.

Koulutuksen aikana ammatti-identiteetin kehitystä tapahtui sekä nuorilla että aikuisilla.

*Kasvoin opintojen aikana kasvattajaksi. Mielikuvat yhteisöpedagogina olemisesta rakentuivat opintojen edetessä. Identiteettini ei varmastikaan ole vielä valmis vaan se tulee vahvistumaan työkokemuksen myötä. Nyt koen että minulla on käsitys millainen yhteisöpedagogin identiteetti on, vaikka käytännönkokemuksia ei opintojen aikana suoritettujen harjoittelujen lisäksi juurikaan ole. (Nuori)*

Vastaaja on kokenut yhteisöpedagogin identiteetin lähteneen kehittymään koulutuksen aikana, ilman työkokemusta ennen koulutuksen aloittamista. Nuorista suurin osa mainitsee harjoittelujen kehittäneen ammatillista identiteettiä. Tämä johtunee siitä, ettei aiempaa työkokemusta alalla juuri ole. Vastaajissa oli myös sellaisia nuorten koulutuksen käyneitä, jotka olivat ennen yhteisöpedagogikoulutusta työskennelleet kasvatusalalla ja työskentelivät myös opiskelun ohessa.

Aikuiset kokivat lähinnä jo olemassa olevan ammatillisen identiteetin vahvistumista ja osaamisen syvenemistä ammattikorkeakouluopiskelussa. Myös koulutuksen teoriaopintojen koettiin tuoneen uutta heidän ammatilliseen identiteettiinsä.

*Minulla olleet aikaisemmat koulutukset ja työkokemukset sisälsivät valtaosan yhteisöpedagogin osaamisesta. Ainoastaan koulutuksessa ollut hengellistä osaamista lisäävä osuus vahvoisti seurakunnan työntekijän identiteettiä. (Aikuinen)*

*Koulutus vahvoisti minua huomaamaan omat erikoistaitoni sekä luottamaan itseäni tekijänä. (Aikuinen)*

*Tutkinto vahvisti ammatillista osaamistani, vaikuttaen näin ammatilliseen identiteettiini merkittävästi. (Aikuinen)*

*Positiiviset kokemukset opinnoista sekä uudet tiedot, että ennestään opitut tiedot vahvistivat ammatti-identiteetin kehitystä uuteen ammattiin. Myös varmuus ammatillisena toimijana kasvoi. – (Aikuinen)*

Aikuisopiskelijat ovat kokeneet ammattikorkeakouluopintojen tuoneen sisältöä heidän ammatilliseen osaamiseensa ja ammatti-identiteettiinsä. Koulutus on auttanut huomaamaan omia vahvuuksia ja taitoja sekä tuonut uutta tietoa.

Myös aikuisopiskelijat ovat kehittyneet itsereflektion avulla. Oman osaamisen ja kehittymisen tarkkailu ja syvälinen pohdinta ovat herättäneet huomaamaan omat erikoistaidot ja ammatillisen osaamisen vahvuudet ja heikkoudet. Tämä todistaa osaltaan sen, että ammatillista kehitystä tapahtuu myös jo työelämässä olleiden, kokeneiden työntekijöiden keskuudessa. Työelämän kokemukset ovat kerryttäneet sitä, minkä päälle on koulutuksessa ollut mahdollista rakentaa; päivittää tietoja ja lisätä osaamista sekä tuoda uusia ajatuksia näkökulmia työhön sekä itsen ammatillisena toimijana ja kirkon työntekijänä ja monen alan osaajana.

## **5.7 Käännekohta**

Kyselyssä pyydettiin kuvailemaan jokin käännekohta, jolla on ollut jollain tapaa ratkaiseva vaikutus työuran kulkuun (N=90). Vastauksista löytyi niin opintojen ajalle kuin työelämääinkin sijoittuvia käännekohtia. Koulutuksessa käännteenteke-



vää on ollut sen monipuolisuus, harjoittelut ja koulutuksen mukanaan tuomat mahdollisuudet.

*Harjoittelu lastensuojelupuolella avasi mahdollisuuden suuntautua ko. alalle. (Nuori)*

*Ensimmäinen harjoittelu. (Nuori)*

*Monipuolinen koulutus. (Nuori)*

Työelämässä käännekohtat liittyvät hyvin useassa vastauksessa viran tai sijaisuuden saantiin ja työelämään pääsemiseen. Määräaikaisista työsuhteista ja epävarmoista työtilanteista on päästy viran saannin myötä mahdollisesti turvallisemmalta ja tasaisemmalta tuntuvaan tilanteeseen.

*Minut valittiin virkaan. (Nuori)*

*Vakiviran saaminen. (Nuori)*

*Sain viran 2006. (Nuori)*

*Sain viran seurakunnasta heti valmistuttuani nuorisotyönohjaajaksi. (Nuori)*

*Vakituisen viran saaminen ja omiin vahvuuksiin pohjautuva ja "räätälöity" työkuva. Sain kokea, että saan tehdä työtäni omilla vahvuuksilla ja ominaisuuksilla. (Nuori)*

*Viran saanti alueelta jossa todella tarve sitoutuneelle nuorisotyölle. (Nuori)*

*– Katson, että ratkaiseva työurani käännekohta on olla vakituisessa ja toistaiseksi pysyvässä virassa isomassa seurakunnassa. (Aikuinen)*

Osassa vastauksista käännekohta liittyi työelämässä tapahtuneeseen muutokseen itsessä ja/tai työssä.

*Työpaikan vaihtaminen syksyllä 2008. Tämän vaihdoksen myötä olen vakuuttunut, että minun tulevaisuuden työni tulee olla monipuolisempaa kuin enimmäkseen toimistolla istuminen ja koneen kanssa työskentely, vaikka substanssi olisikin kuinka hyöä ja hieno. Opiskeluhaaveet ovat virinneet ja minulla on suunnitelmia työurani jatkolle. Ala ei vaihdu, mutta onnistun toivottavasti syventämään ja täsmentämään osaamistani. (Nuori)*

Tässä vastauksessa henkilö on kokenut työnsä sopimattomaksi omalle persoonal-  
leen ja ammatti-identiteetilleen ja halu kouluttautua edelleen on herännyt. Työ ei  
ole vastannut haastavuudeltaan odotuksia.

*Kyllä se oli amk-koulutukseen hakeutuminen. Lähdin hakemaan lisäpotkua 10  
vuotta kestäneeseen uraan. Koulutus avasi uusia näkyjä ja mahdollisti hakuel-  
poisuuden kirkkohallitukseen. (Aikuinen)*

Vastaaja on kaivannut ”potkua” pitkään työuraan, siis muutosta nykyiseen tilan-  
teeseen. Henkilöllä on herännyt halu kehittyä ja edetä uralla. Koulutuksen myötä  
ammattillinen identiteetti kohtasi muutosta ja henkilö pyrki uudenslaisiin työtehtä-  
viin.

*Koin ristiriitaa aikaisemman työn ja omien arvojeni kanssa. Ala oli myös jatku-  
vassa muutoksessa ja koin työpaikkani uhatuksi. Halusin tehdä enemmän arvojeni  
mukaista, kutsumuksellista työtä. Toisen lapsen syntymän jälkeen päätin, että  
lähdän kouluttautumaan uudelle uralle. – (Aikuinen)*

Vastaaja on kokenut työn sopimattomaksi persoonalleen ja omalle identiteetilleen.  
Persoonallisen muutoksen lisäksi vastaaja kertoo myös alansa, siis sosiaalisen ulot-  
tuvuuden, olleen muutoksessa ja hän on kokenut tilanteensa epävakaaaksi. Vastaa-  
jan ammatillinen identiteetti on ollut muutoksessa niin persoonallisen kuin sosiaa-  
lisen ulottuvuuden saralla, ja vaihtanut kokonaan alaa.

Erityisesti aikuiskoulutuksen eli monimuotototeutuksen käyneiden vastauksissa  
kävi ilmi, että käännekohtaan on liittynyt uudelleen kouluttautuminen ja/tai työ-  
tehtävän vaihtuminen. Mitä tämä kertoo heidän ammatti-identiteetistään?

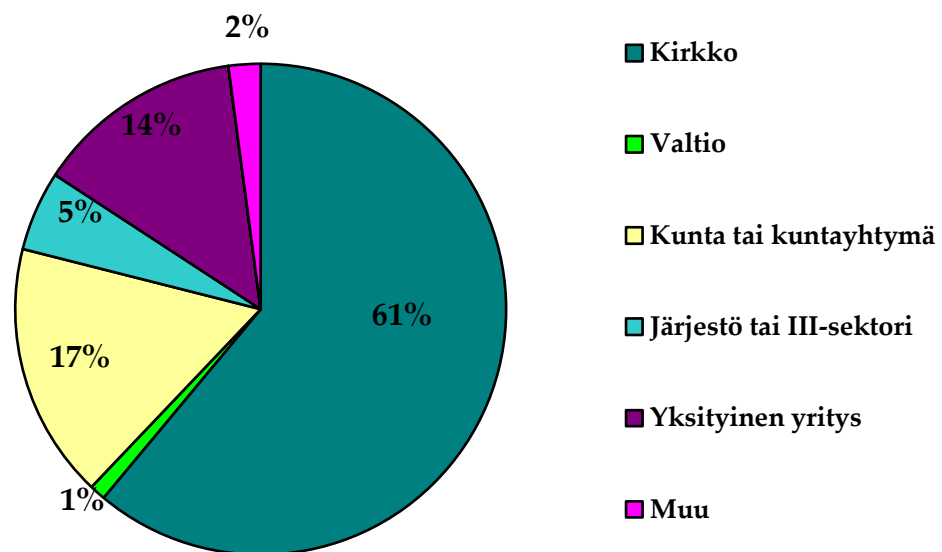
Kun työntekijä kokee tarvetta kouluttautua uudelleen ja/tai vaihtaa työpaikkaa,  
voi taustalla olla monia syitä. Yksi syy voi olla se, että hänen oma identiteettinsä ei  
enää istu työhön; persoonallinen ammatti-identiteetti on muuttunut, eikä henkilö  
koe sopivansa työhön. Syy voi toisaalta olla se, että henkilö itse ei ole muuttunut,  
mutta työnkuva tai muu työhön liittyvä tekijä on muuttunut. Tällöin sosiaalinen  
ympäristö on muuttunut, mutta henkilön ammatti-identiteetti ei ole mukautunut

muutokseen. Tällöin henkilö voi tuntea tarvetta vaihtaa työpaikkaa tai koulututtua edelleen tai uudelleen. Tämä osoittaa osaltaan, että ammatillinen identiteetti elää ja muuttuu jatkuvasti, koko työuran ajan.

### 5.8 Johtopäätökset nykyisen työpaikan perusteella

Nykyinen työpaikka voi antaa suuntaa siitä, millainen työntekijän ammatillinen identiteetti on. Kysymyksessä nro 18 kysyttiin nykyistä työnantajaa.

TAULUKKO 3. Nykyinen työnantaja (%) (N=95)



Suurin osa vastaajista (61 %) työskentelee kirkolla. Seuraavaksi eniten vastaajia on työllistynyt kuntaan tai kuntayhtymään (17 %) ja yksityiseen yritykseen (14 %).

Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutus on kirkon alalle tähtäävää. Suurin osa kyselyyn vastaajista työskentelee kirkolla, joten voi olettaa koulutuksen onnistuvan luomaan opiskelijoille kokemusta itsestä kirkon työntekijänä ja luomaan kirkollista ammatillista identiteettiä.

Muutama kirkolla työskentelevistä vastaajista koki tahtovansa vaihtaa työnantajaa kirkolta jonnekin muualle.

*Olen tajunnut, että kirkon työ ei ole minua varten vaikka työ välillä imaiseekin mukaansa. Olen kohta 4,5vuotta ollut töissä seurakunnalla ja kolme vuotta yrittänyt hakea lastensuojelupuolen töitä tuloksetta. – (Nuori)*

*Ajattelen, että voisin tehdä tätä kirkon nuorisotyötä myöhemmässä elämänvaiheessa. Tämän sijaisuuden jälkeen haluan tehdä jotain muuta. (Nuori)*

*Ihan opiskelujen alussa olin varma, että minusta tulee kirkon nuorisotyöntekijä. Opintojen edetessä alkoi tuntumaan, että ehkä sittenkin jokin muu nuorisotyö olisi minun juttuni. Nyt olen kuitenkin kirkolla töissä... Haaveilen kyllä muusta työstä, mutta hoidetaan nyt tämä sijaisuus nyt ensin. (Nuori)*

Vastaajat ovat kokeneet muutosta ammatillisessa identiteetissään ja kokevat halua vaihtaa alaa. Voi kuitenkin olettaa heidän kokeneen kirkon työn olevan heille sopivaa, mutta työelämä on jossain vaiheessa saanut heidät muuttamaan mieltään. Eräs vastaaja mainitsee haluavansa tehdä kirkolla töitä jossain vaiheessa elämäänsä, muttei tällä hetkellä. Viimeisen lainauksen vastaaja on kokenut haluavansa työllistyä muulle työnantajalle kuin kirkolle, mutta tekee kuitenkin tällä hetkellä töitä kirkolla. Kirkollinen koulutus on mahdollisesti aiheuttanut näille vastaajille halun työllistyä kirkolle, näin onnistuen tavoitteessaan kouluttaa nimenomaan kirkon työntekijöitä. Työelämä ei kuitenkaan ole vastannut koulutuksen aikana saatua näkemystä tai kokemusta seurakunnalla työskentelystä. Koulutus antaa sellaisia valmiuksia seurakunnan työhön, joita koetaan voivan käyttää ja joiden avulla selviydytään työelämässä, vaikkei kirkko olisikaan ensisijaisesti mieluisin työnantaja.

## 6 POHDINTA

Tulosten pohjalta voi sanoa jotain Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksesta. Vastauksissa ilmenee, mitä vastaajat ovat pitäneet hyvänä koulutuksessa; mitkä asiat ovat kasvattaneet ammatillista identiteettiä ja mistä on ollut hyötyä työelämässä.

Koulutuksen aikana tehtävät harjoittelujaksot koettiin erittäin tehokkaaksi ammatillisen identiteetin kehityksen ajanjaksoksi. Voi todeta, että nykyisellä mallilla harjoittelut edistävät opiskelijan ammatillista kehitystä. Centria-ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen harjoittelujaksot alkavat toisena opiskeluvuotena, ensimmäisen vuoden sisältäessä enimmäkseen teoriaopinnoja. Vastauksissa ilmeni tyytyväisyyttä koulutuksen sisältämään teoriaopetukseen. Koulutuksen sisällön järjestelyn voi siis sanoa onnistuneen. Harjoittelujaksojen kohdalla voisi kuitenkin pohtia, voisiko harjoittelujen kestoa pidentää. Harjoittelut ovat kuitenkin aikaa, jolloin luodaan yhteyksiä työelämään ja kehitetään ammatillista identiteettiä ja osaamista.

Eräs ammatillisen identiteetin kehittämiskeino on narratiivisuus ja sen kautta oman kasvunsa ja ammatillisuutensa tarkkailu. Narratiiviset tehtävät paljastavat, mitä oppija pitää merkityksellisenä ja identiteettiä kehittävänä. Esimerkiksi harjoittelun aikana kirjoitettavat päiväkirjat voivat auttaa oppijaa itseään tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehitystä kaipaavia alueita, kun oppija kertoo ikään kuin oman tarinansa. Kirjoittaminen auttaa järjestelemään ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 42-43.) Kirjoitustehtävät ovat hyvä keino jäsentää käsitystä omasta osaamisesta ja ammatillisesta identiteetistä yhteisöpedagogikoulutuksessa, sillä koulutukseen sisältyy paljon käytännöllisiä harjoituksia ja muita tilanteita, missä omaa osaamistaan pääsee testaamaan. Kirjoitustehtävien

räätälöinti nimenomaan reflektiota vaativiksi ja ammatillista identiteettiä kehittäväksi palvelevat opiskelijoita parhaiten.

Teoriaopintojen todettiin tukevan työn tekemistä työelämässä. Teoriatieto tuki työn tekemistä ja antoi eväitä työelämässä vastaan tuleviin tilanteisiin. Koulutuksen teoriaopintojen räätälöinti kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaamisalueiden mukaan on tärkeää, vaikka kaikki koulutuksesta valmistuvat eivät kirkolle työllistysikänsä. Kirkollinen ja hengellinen osaaminen on kuitenkin työkentällä toimiessa koettu pääsääntöisesti rikkaudeksi. Yhteisöpedagogit ovat kohdanneet hankaluuksia työllistyä lastensuojelun työtehtäviin. On aiheellista pohtia, voisiko tätä ongelmaa helpottaa lisäämällä opintoihin lisää lastensuojelun opintoja, teoriaopintojen tai projektin muodossa.

Eräs vastaaja oli summannut sen, mihin tässä työssäni myös päädyin. Ammatillinen identiteetti on jatkuvasti kehittyvä ja muuttuva kokonaisuus, joka voi saada hedelmällisen alun kirkon työhön tähtäävässä yhteisöpedagogikoulutuksessa ja jatkaa työelämässä.

*– En oikein voi ajatella, että ammatti-identiteetti olisi jokin jono, joka olisi muodostunut perättäin asetelluista laatikoista - joista olisi sitten poimittavissa ne opiskeluaikaiset sisältöineen. – sanoisin ehkä näin, että siellä opiskellessa tuli pistettyä siementä maahan ja työelämä oli sitten vettä siihen päälle. Vaikea niiden vaikutusta on saumattomasti toisistaan erottaa. (Nuori)*

## 7 LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYPro.

Centria-ammattikorkeakoulun koulutustarjonta. Yhteisöpedagogi (amk).  
<http://hakeminen.centria.fi/Haeammattikorkeakouluun.aspx?id=66&p1=21&p2=66&menu=1&l=1>. Luettu 19.4.2015.

Diakonia-ammattikorkeakoulun hakijan opas 2015. Saatavissa pdf-tiedostona:  
<http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutukseen/Hakijanoppaat/Sivut/default.aspx>. Luettu 26.4.2015

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Heiske, P. 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2013-2014. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. <http://opinto-opas.humak.fi/opetustarjonta-2013-2014/aloittava-opiskelija/kansalaistoiminnan-ja-nuorisotyon-koulutusohjelma/nuor>. Luettu 26.4.2015

Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa:  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/nuorisott\\_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/nuorisott_yo.pdf). Luettu 1.5.2015

KirVESTES 2014-2016. 2014. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sekä erillis-sopimukset. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja. Helsinki: Kirkon työmarkkinlaitos.

Matinheikki-Kokko, K. 2004. Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Meidän kirkko- osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. WWW-dokumentti. Saatavissa:  
[http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/\\$file/Meidan\\_kirkko\\_strategia2015.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf). Luettu 20.4.2015

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian kehittelyä. Helsinki: Palmenia.

Opetussuunnitelma 2014-2015. Yhteisöpedagogi (amk), kirkon nuorisotyö. Centria-ammattikorkeakoulu.

[https://soleops.cou.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj\\_id=2003821&ryhmtyypp=1&lukuvuosi=2003631&stack=push](https://soleops.cou.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=2003821&ryhmtyypp=1&lukuvuosi=2003631&stack=push). Luettu 19.4.2015

Opetussuunnitelma 2015. Sosionomi (amk) -kirkon nuorisotyönohjaaja. Diakonia-ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutukseen/Koulutusohjelmat/sosiaalialanko/Sivut/Sosionomi-AMK-kirkon-nt.aspx> Luettu 26.4.2015

Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.

Ruohotie, P. 2008. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Naantali: Resurssi.





## Centrian alumnitutkimus

Tervehdys Raudaskylältä!

Pyydämme Sinua vastaamaan alumnikyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää Centria-ammattikorkeakoulun (ent. Keski-Pohjanmaan AMK) kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista. Vastaamalla annat arvokasta tietoa yhteisöpedagogin työuran ja ammatillisen identiteetin kehittymisestä, jota hyödynnetään koulutuksemme kehittämisessä.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa tuloksista. Vastaa kyselyn kysymyksiin ja lähetä lomake. Sen jälkeen sinulla on mahdollisuus jättää yhteystietosi 100€ LAHJAKORTIN arvontaa varten erillisen linkin kautta. Lisätietoja kyselystä voit kysyä allekirjoittaneilta.

Kiitos yhteistyöstä!

Jukka Hautala

Vesa Nuorva

Reetta Leppälä

koulutusohjelmajohtaja

yliopettaja

lehtori

050 3442 796

044 4492640

044 4492645

1. Sukupuoli \*

Nainen

Mies

2. Syntymävuosi

Valitse

3. Siviilisääty

Naimaton

Avoliitossa

Avioliitossa

Rekisteröidyssä parisuhteessa

Eronnut

Leski

4. Asuinpaikka

Valitse

5. Minä vuonna aloitit yhteisöpedagogiopinnot ammattikorkeakoulussamme? \*

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

6. Mikä oli pohjatutkintosi yhteisöpedagogikoulutuksen alkaessa ammattikorkeakoulussamme?

Ammatillinen tutkinto, mikä?

Opistoasteen tutkinto, mikä?

Lukio/ylioppilastutkinto

Ammattikorkeakoulututkinto, mikä?

Yliopistotutkinto, mikä?

Muu, mikä?

7. Opiskelin Centria-ammattikorkeakoulussa (ent. Keski-Pohjanmaan AMK) \*

nuorten koulutuksessa

aikuiskoulutuksessa

8. Olitko opiskelujesi aikana opiskelijavaihdossa tai kansainvälisessä harjoittelussa?

Kyllä

En

9. Millä tavalla koet kansainvälisen kokemuksen vaikuttaneen ammattitaitoosi, ammatilliseen identiteettiisi ja työllistymiseesi?

*Ammatillinen identiteetti on omaan elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana sekä käsitys itsestä suhteessa työhön ja ammattiin.*

---

---

---

---

---

10. Kuinka kauan yhteisöpedagogiopintosi ammattikorkeakoulussamme kestivät?

- 2 ½ lukuvuotta tai vähemmän
- yli 2 ½ lukuvuotta – 3 lukuvuotta
- yli 3 lukuvuotta - 3½ lukuvuotta
- yli 3½ lukuvuotta - 4 lukuvuotta
- yli 4 lukuvuotta - 4½ lukuvuotta
- yli 4½ lukuvuotta

11. Oletko suorittanut jonkin tutkinnon ammattikorkeakoulustamme valmistumisen jälkeen?

- Kyllä, minkä tutkinnon?
- Suoritan parhaillaan, mitä tutkintoa?
- En

12. Mitkä ovat olleet pisimmät työsuhteesi tällä hetkellä?

	Pisin työsuhde	Toiseksi pisin työsuhde	Kolmanneksi pisin työsuhde
Seurakunnan tehtävissä, kuinka monta vuotta ja kuukautta?: _____			
Lastensuojelun tehtävissä, kuinka monta vuotta ja kuukautta?: _____			
Kunnan tehtävissä, kuinka monta vuotta ja kuukautta?: _____			
Järjestöpuolen tehtävissä, kuinka monta vuotta ja kuukautta?: _____			
Muualla, missä ja kuinka monta vuotta ja kuukautta?: _____			

13. Kuvaile omin sanoin yksi tämänhetkisen työurasi käännekohta eli tapahtuma, jolla on ollut ratkaiseva vaikutus työurasi kulkuun.

---



---



---



---



---

14. Ovatko työpaikkasi olleet enimmäkseen

täysin koulutusta vastaavia  
läheisesti alaan liittyviä  
muun alan töitä

15. Oletko ollut työttömänä ammattikorkeakoulustamme valmistumisen jälkeen?

Kyllä olen  
En ole

16. Kuinka kauan olet ollut työtön ammattikorkeakoulustamme valmistumisen jälkeen?

alle puoli vuotta

puolesta vuodesta yhteen vuoteen

yli 1 vuotta - 2 vuotta

yli 2 vuotta - 5 vuotta

yli 5 vuotta

olen parhaillaan työtön, kuinka kauan olet ollut?: \_\_\_\_\_

17. Oletko tällä hetkellä

palkkatyössä

opiskelija

perhevapaalla

armeijassa/siviilipalveluksessa

muu, mikä?

18. Mikä taho on nykyinen työnantajasi

Kirkko

Valtio

Kunta tai kuntayhtymä

Järjestö- tai III-sektori, mikä?

Yksityinen yritys, mikä?

Oma yritys, mikä?

Muu, mikä?

19. Millainen on nykyinen työsuhteesi?

Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), kokopäiväinen

Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), osa-aikainen

Määräaikainen, kokopäiväinen

Määräaikainen, osa-aikainen

Jotain muuta, mitä?

20. Kuinka kauan nykyinen työsuhteesi on kestänyt? (Vuosi ja kuukausi)

\_\_\_\_\_

21. Mikä on nykyinen työnimikkeesi?

\_\_\_\_\_

22. Luettele suurin piirtein tärkeysjärjestyksessä tämänhetkiset täsmälliset työtehtäväsi (= toimenkuvasi)?

---

---

---

23. Työskenteletkö tällä hetkellä samalla seudulla, josta aikanaan lähdit opiskelemaan?

Kyllä

En

24. Millä tavalla ammatillinen identiteettisi kehittyi yhteisöpedagogikoulutuksen aikana?

*Ammatillinen identiteetti on omaan elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana sekä käsitys itsestä suhteessa*

---

---

---

---

---

---

---

25. Millä tavalla ammatillinen identiteettisi on kehittynyt työelämässä?

---

---

---

---

---

---

---

26. Kuvittele itsesi 5 vuoden päähän. Minkä tahon mieluiten haluaisit silloin olevan työnantajasi?

Kirkon

Valtion

Kunnan tai kuntayhtymän

Järjestön tai III-sektorin, minkä?

Yksityisen yrityksen, minkä?

Oman yrityksen, minkä?

Muun, minkä?

27. Perustele edellisen kysymyksen vastaustasi.

---



---



---



---

28. Miten arvioisit saamaasi yhteisöpedagogi (AMK, kirkollinen) -tutkinnon arvoa ja merkitystä työelämässä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tutkintoa arvostetaan työelämässä.					
Tutkintoa arvostetaan kirkon työssä.					
Tutkintoa arvostetaan lastensuojelutyössä.					
Tutkintoa arvostetaan kunnan työssä.					
Tutkintoa arvostetaan järjestötyössä ja III-sektorilla.					
Kirkollinen pätevyys nostaa tutkinnon arvoa.					
Tutkinnolla saa kohtuullisen helposti työpaikan.					
Tutkinto tunnetaan hyvin työelämässä.					
Tutkinnolla saatujen töiden toimenkuva edellyttää ammattikorkeakoulututkintoa.					

Tutkinnolla saadusta työstä maksettava palkka vastaa työtehtävien työtehtävien vaativuutta.					
Tutkinto antaa hyvät valmiudet kirkon nuorisotyönohjaajan työhön					
Tutkinto antaa hyvät valmiudet lastensuojelutyöhön					
Tutkinto antaa hyvät valmiudet kunnan nuorisotyöhön.					
Tutkinto antaa hyvät valmiudet järjestötyöhön ja III-sektorilla tehtyyn työhön.					

29. Voit perustella edellisen kysymyksen mielipiteitäsi tai kertoa muita ajatuksiasi saamastasi yhteisöpedagogitutkinnosta.

---



---



---



---

30. Suositteletko meiltä saamaasi yhteisöpedagogikoulutusta alasta kiinnostuneille nuorille tai aikuisille?

Kyllä, miksi?

---



---

En, miksi?

---



---

En osaa sanoa, miksi?

---



---



31. Miten kehittäisit yhteisöpedagogikoulutustamme työelämästä saamasi kokemuksen perusteella?

---

---

---

---

---

---

---

---

32. Uudessa toimiluvassa saimme mahdollisuuden järjestää myös ylempään ammattikorkeakoulututkintoon valmistavaa koulutusta. Olisitko mahdollisesti kiinnostunut suorittamaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon meillä?

Kyllä

En

En osaa sanoa

33. Vapaa sana!

---

---

---

---

---

---