

Roosa Minkkinen & Aapo Timonen

# **Uraohjaus Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa**

Opinnäytetyö

Syksy 2016

SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden  
SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden

Sosionomi (AMK)

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Roosa Minkkinen ja Aapo Timonen

Työn nimi: Uraohjaus sosionomikoulutuksessa

Ohjaaja: Päivi Rinne

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 79

Liitteiden lukumäärä: 3

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjauksen ja urasuunnittelun nykytilannetta ja kehittää nykyistä ohjausta opiskelijälähtöisesti. Tutkimuksen kohderyhmänä toimi sosionomikoulutuksen opiskelijat, joista kyselyyn vastasi toisen vuoden neljä päivätoteutus ryhmää, sekä monimuotoryhmä. Määrällinen tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, johon vastasi 78 opiskelijaa. Tutkimustuloksia käsiteltiin SPSS-tilasto-ohjelmalla.

Tutkimuksen avulla selvitettiin kuinka sosionomiopiskelijat ymmärtävät uraohjauksen käsitteen ja miten se näyttäytyy sosiaalialalla. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä ovat mieluisimpia ohjauksen muotoja ja miten niitä voitaisiin kehittää vielä enemmän vastaamaan opiskelijoiden toiveita ja tarpeita. Tutkimuskysymykset olivat: Mikä on uraohjauksen nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa opiskelijoiden kuvailemana? Miten ohjausta ja uusia menetelmiä voitaisiin kehittää opiskelijälähtöisesti?

Tuloksista selvisi, että uraohjauksen käsite sosionomikoulutuksessa on melko vieras. Opiskelijat osasivat kuvailla joitain uraohjauksen piirteitä, mutta kaikkea koulussa tapahtuvaa ohjausta ei tunnistettu uraohjaukseksi. Suurin osa toivoi uraohjauksen olevan selkeämpää, henkilökohtaisempaa ja helpommin saatavilla. Eniten uraohjausta toivottiin opintojen loppuvaiheeseen, kun työelämään siirtyminen lähestyy.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Roosa Minkkinen and Aapo Timonen

Title of thesis: Career Counselling in the Degree programme of Social Work in Seinäjoki University of Applied Sciences

Supervisor(s): Päivi Rinne

Year: 2016

Number of pages: 79

Number of appendices: 3

---

The aim of this thesis was to determine the current situation of career counselling and career planning provided by the Degree programme of Social Work in Seinäjoki University of Applied Sciences, as described by students. The target group was second year students of the Degree programme of Social Work. The target group consisted of all five second year groups. This was a quantitative research, executed as a Webropol survey. Seventy-eight (n=78) students answered to the survey. The research results were processed and analysed with SPSS statistical software.

The study examined how social work students understand the concept of career counselling and how it manifests itself in the social field. We also wanted to find out what are students' favourite forms of counselling are, and how they could be further improved to match the students' wishes and needs. The research questions were: What is the current situation of career counselling Seinäjoki University of Applied Sciences Degree Programme as described by the students? How could counselling and new methods could be improved to be more student-friendly?

The results showed that the concept of career counselling in social work education is quite unfamiliar. Students were able to describe some of the features of career counselling, but all counselling in the school was not identified as career counselling. Most of the students hoped for the career counselling to be clearer, more personal and more easily available. Students wished for more career counselling in the final phase of their studies, when the transition to working life was approaching.

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
SISÄLTÖ .....	4
Kuva,- kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
JOHDANTO .....	7
1 SOSIONOMIKOULUTUS .....	9
1.1 Sosionomi (AMK) - kompetenssit.....	10
1.2 Sosiaalialan kelpoisuusvaatimukset.....	15
1.3 Sosionomien (AMK) työkenttä ja tehtävät .....	17
1.4 Työllistyminen .....	21
2 URAOHJAUS JA URASUUNNITTELU .....	24
2.1 Uraohjauksen painotuksia.....	25
2.2 Uraohjauksen teorioita .....	26
2.3 Tyypillisimpiä uraohjausmuotoja sosionomikoulutuksessa .....	28
2.3.1 Ammatillinen kasvu .....	29
2.3.2 Mentorointi .....	31
2.3.3 Mentorointi ammatillisen kasvun edistäjänä.....	32
2.4 Uraohjaus Seinäjoen ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmassa .....	34
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	36
3.1 JoPo-hanke.....	37
3.2 Tutkimusmenetelmä.....	38
3.3 Kyselylomake.....	39
4 TUTKIMUSTULOKSET .....	41
4.1 Tutkimuskysymykset.....	41
4.2 Kohderyhmän kuvaus .....	41
4.3 Kyselylomakkeen tulokset.....	43
4.3.1 Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen nykytilanne.....	44
4.3.2 Uraohjauksen kehittäminen opiskelijälähtöisesti .....	48
4.4 Avoin kyselylomake .....	54
4.5 Luotettavuus .....	55
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	58

5.1 JoPo-hankkeen alkukartoituskyselyn tuloksia.....	59
5.2 Suositus uraohjauksen toteuttamiseen .....	60
POHDINTA.....	62
LÄHTEET .....	64
LIITTEET.....	70

## **Kuva,- kuvio- ja taulukkoluetelo**

Kuvio 1. Sosionomin työkenttä elinkaarimallin mukaisesti. ....	19
Kuvio 2. Sosionomin työkenttä palvelutarpeittain. ....	20
Kuvio 3. Tyytyväisyys koulutusalan valintaan. ....	43
Kuvio 4. Uraohjaus sosionomiopiskelijoiden kuvailemana. ....	45
Kuvio 5. Sosionomikoulutuksessa pitäisi tiedottaa enemmän. ....	46
Kuvio 6. Uraohjausta tarvitaan eniten. ....	47
Kuvio 7. Uraohjausta tulee saada. ....	48
Kuvio 8. Uraohjauksen tulisi olla. ....	50
Kuvio 9. Mieluisia uraohjauksen muotoja. ....	52
Kuvio 10. Opiskelijoiden määrä ja vastaajien määrä ryhmittäin. ....	56
Taulukko 1. Sosionomien työllistyminen eri sektoreille. ....	18
Taulukko 2. Vastaajat opiskelijaryhmittäin. ....	42
Taulukko 3. Käsitys uraohjauksesta opiskelijoiden kuvailemana. ....	44
Taulukko 4. Mihin uraohjausta tarvitaan sosionomikoulutuksessa. ....	49
Taulukko 6. Kehittämideoita uraohjaukseen. ....	53

## JOHDANTO

Opinnäytetyön lähtökohtana on halu tehdä tutkimus opiskelijälähtöisesti sosionomikoulutukseen liittyen. Alustavia ideoita olivat uusien opetustilojen tai palautelomakkeen kehittäminen. Lopulliseksi aiheeksi muotoutui uraohjauksen nykytilanteen kartoittaminen ja sen kehittäminen, koska uraohjaus on ajankohtainen asia tällä hetkellä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on meneillään Jopparilta Polkimille uraohjauksessa -hanke - eli JoPo-hanke. (JoPo - Jopparilta Polkimille Urasuunnittelussa [viitattu 31.10.2016].) Aihetta oli ideoimassa Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen koulutuspäällikkö Päivi Rinne ja lehtori Sinikka Volanto, joka on mukana myös JoPo-hankkeessa. Yhteistyössä heidän kanssaan valittiin tutkimukseen osallistuvat sosionomiopiskelijaryhmät sekä tutkimusmenetelmä. Tutkimuskysymykset olivat: Mikä on uraohjauksen nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa opiskelijoiden kuvailemana? Ja miten ohjausta ja uusia menetelmiä voitaisiin kehittää opiskelijälähtöisesti? Aineisto päätettiin kerätä kyselylomakkeella. Kyselylomake toteutettiin sähköisenä Webropol-verkkokyselynä toisen vuoden sosionomiopiskelijoille.

Uraohjaus ja -suunnittelu ovat henkilökohtainen prosessi, jossa käsitellään henkilön vahvuuksia, osaamista, ominaisuuksia ja mielenkiinnon kohteita. Ohjauksen tavoitteena on auttaa opiskelijaa löytämään oma polkunsä ja helpottaa opiskelijän siirtymistä koulutuksen jälkeen työelämään, hänelle sopivaan työtehtävään ja paikkaan. Opinnäytetyön teoreettisen osan tavoitteena on antaa kuva sosionomikoulutuksesta, tyypillisimmistä uraohjauksen muodoista, käsitys uraohjauksen teorioista ja näkökulmista ja kertoa, miksi sosionomiopiskelijat voisivat hyötyä uraohjauksesta. Lähdemateriaalina käytämme ammattikorkeakoulujen opintosuunnitelmia, kelpoisuuslakia, painettua kirjallisuutta ja verkkokirjallisuutta sekä aiempia tutkimuksia. Erityisesti Erja Kuurilan (2014) Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa väitöskirja toimi erityisenä esimerkkinä kyseessä olevalle opinnäytetyölle. Tutkimuksellisen osan tavoite on puolestaan ottaa opiskelijälähtöisesti kantaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjauksen nykytilanteeseen. Tavoitteena oli myös antaa opiskelijoille mahdoli-

suus kehittää nykyisiä ohjauksen muotoja. Tutkimus antaa myös koulun henkilökunnalle arvokasta palautetta ohjauksesta ja sen suunnittelusta.



# 1 SOSIONOMIKOULUTUS

Sosionomi AMK-tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja kesto 3,5 vuotta. (Tutkintosääntö, 2015, 6-7.) Koulutus rakentuu perus- ja ammattiopinnoista, joihin sisältyy usein 45 opintopisteen laajuinen käytännön harjoittelu. (Helminen, Mäntyneva, Rinne, 2015, 9.) Pohjakoulutuksena koulutukseen hakeutuessa voi olla lukion oppimäärä, ylioppilastutkinto, toisen asteen tutkinto tai opistotasoinen koulutus. Mäkisen (2009, 14) mukaan ammattikorkeakoulusta annetun asetuksen (423/2005) 7§:n mukaan sosionomi voi työskennellä itsenäisesti sosiaalialan asiantuntijatehtävissä ja yrittäjänä sekä osallistua oman työnsä, työyhteisönsä ja ammattialansa kehittämiseen valmistumisensa jälkeen.

Sosionomikoulutuksella annetaan opiskelijalle valmiuksia toimia monipuolisissa sosiaalialan- ja yhteiskunnallisissa tehtävissä sekä suunnittelu- ja kehittämistehtävissä. Niillä edistetään yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalista turvallisuutta, sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia sekä asiakkaan sosiaalista toimintakykyä. Sosionomikoulutus antaa valmiudet työskennellä muuttuvassa yhteiskunnassa. (Lehtonen, 2016, Sosionomit (AMK) työelämässä.)

Valtakunnallisesti sosionomikoulutuksen sisällöt ovat samankaltaisia ja samanlaiseen yhteisesti sovittuun osaamiseen tähtäviä. Jokaisella ammattikorkeakoululla on kuitenkin vapaus päättää oman opetussuunnitelmansa painotuksista ja sisällöistä. Sosionomikoulutuksen perusopinnoissa tarkastellaan sosionomityön keskeisimpiä asiakasryhmiä. Asiakasryhmiä voidaan tarkastella eri näkökulmista: kasvun ja sosialisoinnin, hyvinvoinnin ja elinolojen, osallisuuden ja marginaalisuuden sekä kulttuurin ja elinympäristöjen näkökulmasta. Sosionomin ammatillisen osaamisen monimuotoisuuteen syvennytään perusopintojen jälkeen. (Helminen ym. 2015, 3-4, Sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta.)

Asiakastyön taidot ovat sosionomin opintojen keskiössä. Keskeisiä opiskeltavia menetelmiä ovat vuorovaikutusosaaminen, asiakaslähtöinen työote, tavoitteellinen ja muutokseen tähtäävä toiminta, psykososiaalinen ohjaus sekä toiminnallinen ja ryhmämuotoinen ohjaus. Sosionomin opinnoissa perehdytään myös sosiaalialan palveluihin sekä sosiaalialanlainsäädäntöön. Opintojen aikana sosionomit oppivat

yhdistelemään palveluita asiakkaan arkea tukevaksi kokonaisuudeksi ja kehittämään niitä asiakaslähtöisiksi. (Sosionomi (AMK), [viitattu 28.10.2016].)

Sosionomin tutkinto antaa laajat käytännön perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet sosiaalialan asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Opinnot takaavat myös edellytykset sosiaalialan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen sekä valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävät viestintä- ja kielitaidot sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. (Mäkinen, 2009, 18.) Sosionomikoulutus varmistaa kuuden ammatillisen kompetenssin avulla näiden ominaisuuksien oppimisen. Kompetenssit ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit [viitattu 8.11.2016]).

### **1.1 Sosionomi (AMK) - kompetenssit**

Sosionomin (AMK) työn lähtökohta on ammattietiikassa ja asiakastyössä. Kun puhutaan yksilötason asiakastyön osaamisesta, tarvitaan siihen lisäksi myös ryhmä- ja yhteisötason osaamista sekä yhteiskunnallista osaamista. Keskeinen osa sosiaalialan työtä ovat myös yhteistyö, rakenteellinen työ ja ennaltaehkäisevä sekä kuntouttava osaaminen. Johtamisosaaminen on korostunut 2000-luvun alusta lähtien. (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa, & Tietäväinen, 2010, 15-16.) Viinamäen (2010) mukaan yhteistyön ja yhteiskunnallisen työn näkökulmasta sosionomien (AMK) osaaminen kytkeytyy erilaisiin mielenkiinnon kohteisiin. Sosionomit voivat toimia tiettyjen yhteiskunnallisten päätösten toimeenpanijoina, mutta työnkuvalla on myös ominaista pyrkimys muutokseen. Voidakseen toimia muutospyrkimyksen mukaisesti tulee sosionomilla (AMK) olla kriittinen näkökulma olemassa oleviin rakenteisiin. Muutospyrkimyksessä korostuu myös sosionomin kyky ymmärtää yksilöiden ja yhteisöjen osallisuuden ja osallistamisen merkitys.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (L 26.6.2015/817) mahdollistaa sosionomien (AMK) sijoittumisen tiettyihin johtotehtäviin. Näin ollen johtamisosaamista

onkin syytä pitää yhtenä sosionomien (AMK) ydinosaamisalueena. Lain (L 26.6.2015/817) 1 luvun 4 §:ssä määritellään sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattieettisiksi velvollisuuksiksi sosiaalisen toimintakyvyn, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ja hyvinvoinnin lisääminen. Sosionomien (AMK) tutkimuksellinen kehittämisosaaminen korostuu jatkuvasti muuttuvassa työ- ja toimintaympäristöissä.

Ammattikorkeakouluilla on käytössään yleiset kompetenssit, jotka määrittävät eri koulutusohjelmille yhteisiä osaamisalueita. Ne luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle sekä asiantuntijuuden kehittymiselle. Perustan opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle luovat koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. (Arene, 19.4.2006, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleiset kompetenssit.) Tässä työssä keskitytään sosionomin (AMK) kompetensseihin.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa korostuvat ammatilliset kompetenssit, jotka ovat uudistuneet. Uudet kompetenssit ovat hyväksytyt sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokouksessa Kuopiossa 29.4.2016 (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit [viitattu 7.10.2016]). Myös sosiaaliset taidot ja oppimaan oppimisen valmiudet ovat sosiaalialan merkittävää ydinosaamista. Sosionomeilta edellytetään varsin monenlaisia kompetensseja. Sosionomilta (AMK) odotetaan esimerkiksi tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä (kognitiivinen kompetenssi), ryhmänohjaustaitoa (funktionaalinen kompetenssi), vuorovaikutusvalmiuksia (sosiaalinen kompetenssi) sekä oman toiminnan reflektointivalmiuksia (meta-kompetenssi) (Viinamäki, 2010, 11).

Viinamäen (2010) mukaan sosionomin (AMK) osaamisessa on kyse yleisistä työelämässä tarvittavista valmiuksista, kuten esimerkiksi vuorovaikutustaidoista. Sosionomi (AMK) tarvitsee kuitenkin myös erikoisosaamista, joka määrittyy ensinnäkin asiakasryhmäkohtaisesti. Tällöin voidaan puhua esimerkiksi varhaiskasvatuksen, lastensuojelun, kriminaalityön, päihdetyön, mielenterveystyön ja vanhustyön erityisosaamisesta. Jari Helminen (2014) määrittelee erikoisosaamisen tutkinnon jälkeen omaksuttavaksi osaamiseksi, jota syvennetään erikoisaloittain. Sosionomi (AMK) saavuttaa siis tiettyyn työalueeseen tai asiakasryhmään liittyvää syventävää osaamista. Osaamisen syventäminen voi merkitä ymmärryksen vahvistumista työssä kohdattavien ihmisten tuen tarpeista, työn käy-

tännöistä sekä työssä hyödynnettävistä menetelmistä. Lisäksi se voi merkitä monialaisen ja moniammatillisen työn antamien mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Helminen, 2014, 29-30.) Lisäksi erikoisosaaminen voi tarkoittaa yksittäisten työmenetelmien hallintaa.

Osaaminen tarkoittaa ihmisen tiettyä tietoa tai taitoa, joka voi ajankohtaistua erilaisissa tilanteissa. Osaamisen käsitteessä yhdistyy koulutuksen ja työelämän näkökulma. Yksilön osaaminen riippuu koulutuksen kautta saavutetusta osaamisesta sekä työelämän osaamisvaatimuksista. Työtehtävät asettavat rajoja, joiden puitteissa yksilöt voivat hyödyntää osaamistaan. Osaamisesta voidaan puhua sekä ammatillisten tietojen että hyvinkin käytännöllisten taitojen yhteydessä (Välimäki, 2010, 10-11). Sosionomien (AMK) ydinosaamista voidaan jäsentää seuraavien kuuden kompetenssin avulla.

**Sosiaalialan eettinen osaaminen.** Sosionomi (AMK) joutuu työssään moniin erilaisiin tilanteisiin, jotka ovat eettisesti haasteellisia, jopa ristiriitaisia. Ristiriitaisuus tulee näkyviin etenkin tahdosta riippumattomien toimenpiteiden yhteydessä esimerkiksi lastensuojelussa. Ristiriitoja voi syntyä myös muista syistä, kun esimerkiksi taloudelliset resurssit ja yksilöiden tarpeet eivät kohtaa. Sosiaalialan ammatillisuuden peruslähtökohta onkin kyky toimia asiakaslähtöisesti ja asiakkaan ainutkertaisuutta kunnioittaen arvoriitiriitoja sisältävissä tilanteissa (Viinamäki, 2010, 16). Sosionomin (AMK) tulee pystyä eettiseen reflektioon, mikä käsittää monipuolisen oman toiminnan tarkastelun ja arvostelun sosiaalialan arvolähtökohdistaan käsin. Eettisyys merkitsee eettisen osaamisen lisäksi myös sitoutumista sosiaalialan arvoihin ja ammattieettisiin periaatteisiin sekä toimimista niiden mukaisesti. Sosionomi (AMK) toimii yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmasta tasa-arvon ja suvaitsevaisuuden edistäjänä sekä huono-osaisuuden ennaltaehkäisijänä.

**Asiakastyön osaaminen.** Sosiaalialalla työtä tehdään monenlaisten asiakkaiden kanssa erilaisten menetelmien ja osaamisen avulla. Asiakkaina on yksilöitä, perheitä, asiakasryhmiä tai yhteisöjä. Asiakkaat ovat lapsia, nuoria, aikuisia sekä ikääntyneitä. Monilla asiakkailla voi olla erilaisia toimintakyvyn vajeita, mutta myös erilaisia vahvuuksia. Eri asiakasryhmät edellyttävät erilaista asiakastyön osaamista, esimerkiksi päiväkotilapset ja päihdeongelmaiset ovat hyvin erityyppinen asia-

kasryhmä toisiinsa verrattuna. Asiakastyö on kuitenkin monesti peruslähtökohdiltaan yhtenevää asiakasryhmästä huolimatta. Sosionomin (AMK) osaamiseen kuuluu kyky tukea ja ohjata tavoitteellisesti eri asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän arjessaan. (Viinamäki, 2010, 18.)

Sosionomin (AMK) on tärkeää osata tunnistaa oma ihmiskäsityksensä ja omat arvonsa sekä näiden merkitys asiakastyön kannalta (Viinamäki, 2010, 18.) Näin ollen sosiaalialan asiakastyön keskeinen lähtökohta on itsereflektio. Sosionomin (AMK) olennainen osa ammatillisessa vuorovaikutuksessa on kuunnella asiakasta, vahvistaa hänen olemassa olevia voimavaroja sekä antaa asiakkaalle tukea yhteiskunnalliseen ja yhteisölliseen osallisuuteen. Sosionomin (AMK) perusvalmiuksiin kuuluu myös kyky luoda ammatillinen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhde asiakkaan kanssa.

**Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen.** Sosionomin (AMK) tulee tuntea hyvinvointia ja turvallisuutta tukevat palvelujärjestelmät, sillä sosiaalialan työ tapahtuu aina jossain yhteiskunnallisessa yhteydessä ja sosiaalipoliittiset päätökset ja taloudelliset reunaehdot määrittävät sosiaalialan työtä sekä sen sisältöjä. Sosionomi (AMK) tuntee palvelut, etuudet ja juridiset säännökset. Lisäksi sosionomeilta edellytetään riittäviä tietoteknisiä valmiuksia ja yleisesti käytettävien tietojärjestelmien tuntemista. Sosionomin (AMK) tulee pystyä ennakoimaan ja jäsentämään hyvinvointipalvelujen muutoksia sekä osallistumaan aktiivisesti palvelujen kehittämiseen. Palveluohjaus on sosionomin (AMK) osaamisalueena hyvin tärkeä. Se on asiakaslähtöistä toimintaa ja sosionomin (AMK) tehtävät voivat vaihdella paljon. Ennaltaehkäisevä työote ja varhainen puuttuminen ovat sosionomin (AMK) perusosaamista. (Viinamäki 2010, 19.)

Sosionomi (AMK) voi työskennellä yhteistyössä moniammatillisissa työryhmissä, erilaisissa verkostoissa sekä asiakkaan ja hänen sosiaalisen verkostonsa kanssa. Näissä yhteistyöverkostoissa sosionomin (AMK) tehtävänä on toimia sosiaalialan asiantuntijana ja asiakkaan turvaverkoston toiminnan edistäjänä. Sosionomin (AMK) tehtävänä on tuoda näkyväksi asiakas- ja kansalaisnäkökulmaa. Lisäksi sosionomi tuo esille yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja huono-osaisuuden ehkäisemisen kysymykset. (Viinamäki 2010, 19.)

**Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen.** Sosionomin (AMK) tärkeimpiä taitoja on osata analysoida epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta tuottavia rakenteita ja prosesseja niin alueellisella, kansallisella kuin myös kansainvälisellä tasolla. Sosionomilla (AMK) tulee siis olla yhteiskuntatieteellinen perusta, joka luo lähtökohdan kriittiselle osaamiselle. Muutostyön kohteena eivät ole ainoastaan yksilöt vaan yhteisöt ja koko yhteiskunta. Kansalaisten osallisuuden tukeminen ja osallistuminen vaikuttamistyöhön yhteistyössä asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa on osa sosionomin (AMK) perusosaamista. Jotta voi tehdä vaikuttamistyötä vaaditaan vaikuttamiskeinoja ja viestinnän hallintaa sekä vahvaa sosiaalialan arvopohjaa. Vaikuttamistyö vaatii myös kriittistä osaamista sekä kansalaismielipiteeseen ja poliittiseen päätöksentekoon vaikuttamista. (Viinamäki, 2010, 20.)

**Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.** Muuttuva työelämä ja kehittyvä yhteiskunta asettavat uudet vaatimukset sosiaalialan ammattilaisille. Keskeistä on kyky toimia muutosten keskellä ja kehittää omaa toimintaansa jatkuvasti. Sosiaalialan työssä keskeistä onkin reflektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote. Jotta sosionomi (AMK) pystyy osallistumaan kehittäväan ja tutkivaan työhön tulee hänellä olla tutkimuksellista osaamista ja taitoa tuottaa uutta tietoa. Sosionomi (AMK) osaa kehittää asiakastyön menetelmiä, työkäytäntöjä ja palveluprosesseja kumppanuuslähtöisesti. Toiminta suoritetaan tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. Sosionomin (AMK) ydinosaamiseen kuuluu tutkimustyön perusvalmiudet kuten esimerkiksi kyky järjestelmälliseen tiedon hankintaan, arviointiin ja tutkimusmenetelmien hallinta. Tutkimusmenetelmien osaminen mahdollistaa sosionomilla myös tiedon kriittisen arvioinnin. Sosiaalialan kehittämistoiminnasta suuri osa tapahtuu erilaisten projektien kautta. Siksi sosionomin (AMK) onkin tärkeää hallita projektityön perusvalmiudet sekä verkostotyön tärkeys. Sosionomin (AMK) tulee osata suunnitella, toteuttaa, arvioida ja raportoida sosiaalialan kehittämishankkeita. Työskentelyn taustalla on ajatus hyvinvoinnin edistämisestä. (Viinamäki, 2010, 21.)

**Työyhteisön-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.** Olennaista sosionomin (AMK) työssä on toimia ennakoimattomissa työympäristöissä. Sosionomi (AMK) osaa toimia yhteistyökykyisesti monialaisessa tiimissä ja työyhteisöissä sekä kansainvälisissä ympäristöissä. Sosionomi (AMK) omaa perusvalmiudet toimia esimiestyös-

sä ja etenkin taidot toimia työyhteisön lähiesimiehenä. Johtajan tulee tuntea talous- ja henkilöstöhallinnon peruseriaatteen. Tärkeässä roolissa on myös taito kehittää sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluprosesseja. Työn taustalla on keskeisen lainsäädännön tuntemus sekä työturvallisuuden edistäminen. Sosionomi (AMK) osaa johtaa itseään. Lisäksi sosionomi (AMK) edistää omaa ja työyhteisön hyvinvointia. Sosiaalialan koulutuksessa opetetaan arvioimaan työn laatua, tuloksia ja vaikutuksia. Sosionomi (AMK) saa perusvalmiudet toimia sosiaalialan yrittäjänä. Yrittäjyysosaamisessa yhdistyvät itsenäinen toiminta, johtamisosaaminen sekä sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen. Sosionomilla (AMK) on valmiudet työskennellä julkisella sektorilla, yksityisellä sektorilla sekä järjestötyössä. (Viinamäki, 2010, 22.)

Uraohjauksen ja urasuunnittelun yhteys kompetensseihin on tärkeä, sillä kompetenssien kautta saadun osaamisen, asiantuntijuuden ja itsetuntemuksen rooli on merkittävässä asemassa haettaessa työtä. Kompetenssien kautta henkilö voi tarkastella omia tietojaan, taitojaan ja valmiuksiaan kompetenssien eri osa-alueilla. Työtehtävissä vaaditaan erilaista osaamista ja painotuksia. Kompetenssien kautta henkilö oppii tuntemaan omat vahvuutensa sekä sen, mitä eri osa-alueilla työskentely vaatii. Joulukuussa 2016 julkaistavassa Seinäjoen ammattikorkeakoulun kokoomateoksessa on artikkeli JoPo-hankkeesta, käsitellään uraohjausta ja urahallintataitoja. (Volanto, Rintamäki & Hannu, 2016.) Kokoomateoksessa esitellään Saukkosen (2011) urahallintataitojen kolmiomalli. Kolmiomalli esitellään urasuunnittelun näkökulmasta. Kolmiomallissa perustana ovat työelämätuntemus sekä itsetuntemus. Kompetenssien peilaaminen itseän ja työelämään auttavat opiskelijaa tunnistamaan omat vahvuutensa sekä työelämän vaatimukset ja näin löytämään oman urapolkunsaa. Kolmiomallin muita osioita ovat valinnat ja päätökset sekä työnhakutaidot.

## **1.2 Sosiaalialan kelpoisuusvaatimukset**

Sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) mukaisia sosiaalipalveluja tuottavat nykyisin monet eri toimijat (Mäkinen ym. 2009, 92). Näiden palveluiden laatua turvaamaan on säädetty erillinen lainsäädäntö. Kelpoisuuslaki eli laki sosiaalihuollon

ammattillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L 26.6.2015/817) edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys (L 26.6.2015 1 luku, 1 §). Kelpoisuusvaatimuksista on aikaisemmin säädetty asetuksilla, mutta vuonna 2005 säädettiin uusi laki, joka ulottui kattamaan kaikki alan palveluntuottajat ja niiden tarjoamat palvelut (Mäkinen ym. 2009, 93). Sosiaalialan ammattihenkilöiden työskentelyä säätelevät erilaiset lait.

Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (L 26.6.2015/817) 1 luvun 3 §:n mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat ne, jotka ovat saaneet ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö) sekä ne joilla on oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö). Laillistettu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan asianomaisessa ammatissa ja käyttämään asianomaista ammattinimikettä (L 26.6.2015/817, 1 luku, 3 §). Laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi sekä geronomi. Valtioneuvoston asetuksella (L 25.2.2016/153) säädetään nimikesuojatun ammattihenkilön ammattinimikkeistä ja sen edellyttämästä koulutuksesta. Nimikesuojatun ammattinimikkeen käyttöedellytyksenä on myös, että henkilö on merkitty sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin. Nimikesuojatun ammattihenkilön tehtävissä voi toimia muukin henkilö, jolla on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito (L 26.6.2015/817, 1 luku, 3 §). 1. maaliskuuta 2016 jälkeen valmistuvien tulee valmistumisen jälkeen hakea Valviralta oikeutta toimia laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä tai oikeutta käyttää nimikesuojatun sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (Valvira, Sosiaalihuollon ammattioikeudet, 22.8.2016).

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (L 26.6.2015/817) säätää myös sosiaalihuollon ammattihenkilön velvollisuudesta ylläpitää ja kehittää ammattipätevyytään. Laissa on myös maininta siitä, että sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset tarvittavaan perehdytykseen ja mahdollisuus osallistua hyödylliseen täydennyskoulutukseen. Ammattipätevyyden ylläpito ja jatkokouluttautuminen antavat mahdollisuuden suunnata uraa uudella tavalla. Laki (L 26.6.2015/817) turvaa sosiaalihuollon asiakkaan asemaa varmistamalla, että sosi-



aalihuollon piirissä työskentelevällä ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys, ammattitoiminnan velvoittamat valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. Asiakkaan oikeutta turvataan myös edistämällä sosiaalihuollon ammattihenkilöiden yhteistyötä ja tarkoituksenmukaista tehtävärakennetta asiakaslähtöisesti. Laki turvaa sosiaalihuollon asiakkaan turvallisuutta myös järjestämällä ammattitoiminnan valvontaa sosiaalihuollon ammattihenkilöille.

Ammattihenkilölain (L 26.6.2015/817) mukaan sosiaalityöntekijän ammattia saavat harjoittaa vain ne, joille Valvira on myöntänyt ammatinharjoittamisoikeuden joko suomalaisen tai ulkomaisen koulutuksen perusteella (Talentia, Oikeus sosiaalihuollon ammatinharjoittamiseen ja sijaistamiseen [viitattu 11.10.2016]). Sosiaalityöntekijällä tulee olla ylempi ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai yliopistokoulutus sosiaalityöhön (perus-, aine- ja syventävät opinnot) tai yliopistotutkinto. (Talentia, Oikeus sosiaalihuollon ammatinharjoittamiseen ja sijaistamiseen [viitattu 11.10.2016].)

Ammattihenkilölaki (L 26.6.2015/817) määrittää, että sosionomin ammattia saavat harjoittaa vain ne, joille Valvira on myöntänyt ammatinharjoittamisoikeuden joko suomalaisen tai ulkomaisen koulutuksen perusteella. Sosionomin pätevyyden saa soveltuvasta ammattikorkeakoulututkinnosta. Tilapäisesti sosionomin ammatissa voi laillistettuna ammattihenkilönä toimia enintään vuoden ajan henkilö, joka opiskelee kyseiseen ammattiin. Myös sosiaalialalle soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, jolla on riittävät edellytykset ammatissa toimimiseen voi toimia tilapäisesti sosionomin ammatissa. (Talentia, Oikeus sosiaalihuollon ammatinharjoittamiseen ja sijaistamiseen [viitattu 11.10.2016].)

### **1.3 Sosionomien (AMK) työkenttä ja tehtävät**

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian mukaan sosiaalialan korkeakoulutetut työskentelevät useimmiten päiväkodeissa, lastenkodeissa, vanhustyössä, sosiaalitoimistossa, kouluissa, terveydenhuollossa, kehitysvammaisten palvelulaitoksissa, perheneuvoloissa, päihdehuollossa, kuntouttavassa työtoiminnassa sekä projekti- ja järjestötehtävissä. Talentian mukaan sosiaalialan korkea-

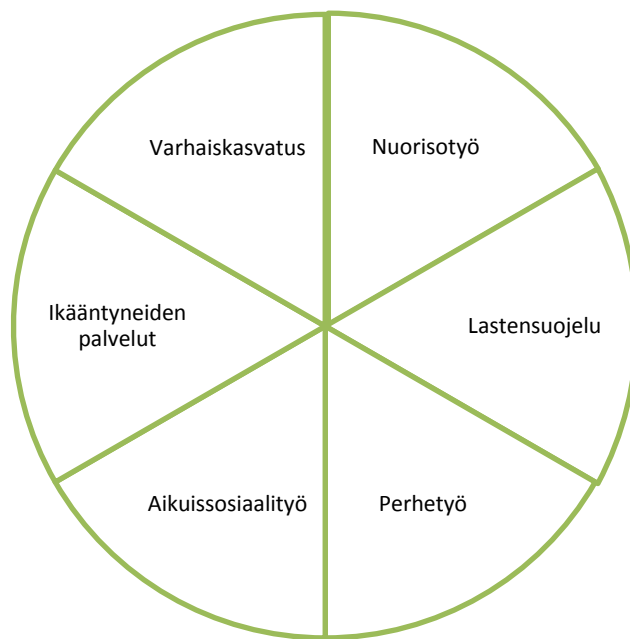
koulutetut voivat työllistyä julkiselle tai yksityiselle sektorille tai erilaisiin järjestöihin. Työ eri organisaatioissa painottuu eri tavoin. Kuitenkin yhteistä alan korkeakoulutetuille on asioiden ja ilmiöiden tarkasteleminen sosiaalialan näkökulmasta sekä toimiminen yhteisten kompetenssien ja ammattietiikan pohjalta. (Talentia, sosiaalialan työ [viitattu 11.9.2016]). Sosionomin (AMK) yleisin työllistäjä on julkinen sektori.

Taulukko 1. Sosionomien työllistyminen eri sektoreille.

<b>Sosionomien (AMK) työnantajat kyselyhetkellä</b>	<b>%</b>
Kunta tai kuntayhtymä	58
Yksityinen sosiaali- ja terveydenhuoltoala	22
Järjestö tai säätiö	14
Valtio	2

(Lehtonen, 2016 [Viitattu 18.10.2016]).

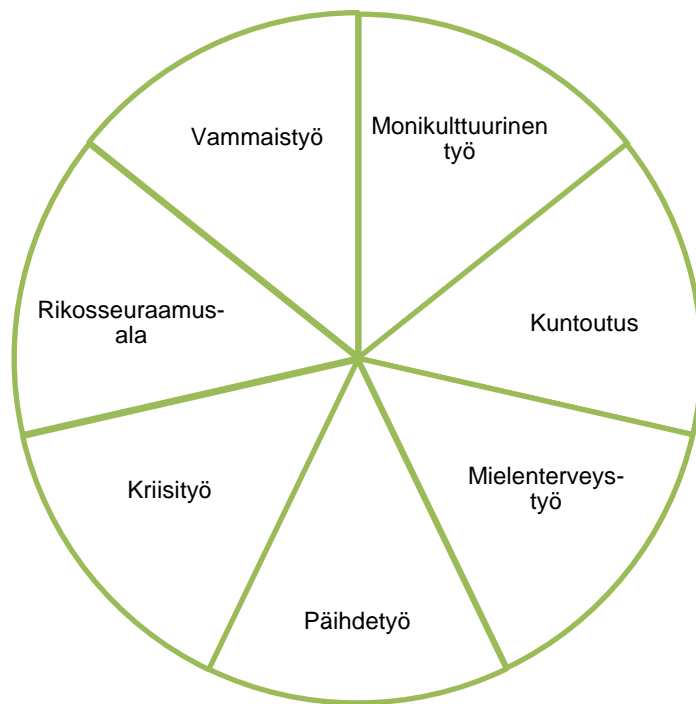
Käytännön työelämässä asiakkaat ja työntekijät jaottuvat sektoreittain organisoidussa palvelujärjestelmässä, joka perustuu lähinnä elinkaarimallin tai palvelutarpeen mukaiseen jaotteluun (Mäkinen ym. 2009, 82). Palvelut ja sektorit jaoteltiin alla olevien kuvioiden mukaisesti, koska sosionomin työkenttä on laaja ja moninainen. Jaoinme työkentät kahteen kuvioon selkeyttääksemme palvelujärjestelmää. Käytännön työelämässä elinkaarimallin mukaiset palvelut ja työkenttä palvelutarpeittain voivat sekoittua, eikä voida selkeästi rajata työskentelyä yhden sektorin sisäiseksi. Esimerkiksi perhetyö voi myös sisältää mielenterveys-, nuoriso-, päihde- ja lastensuojelutyötä.



Kuvio 1. Sosionomin työkenttä elinkaarimallin mukaisesti.

(Jamk. Opinto-opas 2015.)

Elinkaarimallin mukaisesti ryhmitellyt palvelut ovat lapsi-, nuoriso- ja perhepalvelut, aikuisten palvelut sekä ikääntyneiden palvelut. Sosionomin (AMK) työtehtävät sijoittuvat näille sektoreille. (Mäkinen ym. 2009, 82.) Sosionomi (AMK) voi myös työskennellä erilaisten projektien, hankkeiden ja kehittämistehtävien parissa.



Kuvio 2. Sosionomin työkenttä palvelutarpeittain.

(Jamk. Opinto-opas 2015.)

Yläpuolella olevasta kuviosta näkee palvelut tarpeen mukaisesti. Talentia tiivistää, että sosiaalialan korkeakoulutettujen työ on ihmisten ja yhteisöjen osallisuuden lisäämistä, palvelujen tuottamista, ongelmien ennaltaehkäisemistä, ratkaisuvaihtoehtojen etsimistä, arviointia ja seurantaa, päätöksentekoa sekä heikommassa asemassa olevien asioiden ajamista (Talentia, sosiaalialan työ [viitattu 11.9.2016]).

Lain (L 29.4.2005/272) 10§:n mukaan sosionomi (AMK) on kelpoinen toimimaan sosiaalihuollon organisaation johtotehtävissä. Sosionomin (AMK) odotetaan puolustavan yksilön ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti. Sosionomi (AMK) edistää työskentelyllään tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta. Hän pyrkii huono-osaisuuden ehkäisemiseen yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmasta. Sosionomin (AMK) tehtävänä on tukea erilaisten yksilöiden, perheiden ja sosiaalisten ryhmien yhteiskunnallista osallisuutta ja mahdollisuuksia

hyvään elämään. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosionomi (AMK), [viitattu 19.10.2016].)

Talentian Vastavalmistuneiden Urapolut 2014-tutkimuksesta käy ilmi, että 25% vastanneista ei nähnyt urallaan etenemisen mahdollisuuksia. Syynä tähän on sosiaalialan tehtävien kehittymättömyys ja koulutuksen kelpoisuus. Ainoana uralla etenemisen keinoksi nähtiin jatkokouluttautuminen. Erikoistuneille ja jatkokoulutuksen käyneille työntekijöille tulisi tarjota tehtäviä, joissa voisi hyödyntää osaamistaan ja saada täten tunnustusta. (Landgren, Pesonen, 2014.)

#### **1.4 Työllistyminen**

Sosionomien (AMK) mahdollisuudet työskennellä monenlaisissa tehtävissä ja monet eri ammattinimikkeet mahdollistavat sosionomien sijoittumisen tutkintoa vastaaviin työtehtäviin varsin hyvin (Viinamäki, 2010, 15). Työkenttää laajentaa myös mahdollisuus työskennellä julkisella-, yksityisellä- ja järjestösektorilla. Nopean työllistymisen sosionomitutkinnon suorittamisen jälkeen alan töihin todistavat myös tehdyt tutkimukset. Vuonna 2014 Seinäjoen ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä kyselyn kohderyhmänä olivat 2012-2014 valmistuneet 57 opiskelijaa. (Kujanpää, 2014.) Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että sosionomit työllistyvät hyvin. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa työttömänä. 49,1 % oli määräaikaisessa kokoaikatyössä ja vakituisessa kokoaikatyössä oli 35,1 % vastaajista. Laajempaa kuvaa sosionomien (AMK) työllistymisestä tarjoaa Talentian Vastavalmistuneiden Urapolut 2014-tutkimus. (Landgren, ym. 2014.) Tutkimuksessa käy ilmi, että työllistyminen on pysynyt ennallaan vuoden 2011 tutkimukseen verrattuna. Kyselyyn vastanneista työllistyneiden osuus oli sama kuin kaksi vuotta sitten, 87%.

Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke SOTENNA (2003-2006) on ennakoanut sosiaalialan osaamis- ja työvoimatarpeita sekä tältä pohjalta sosiaalialan koulutustarpeita vuoteen 2015 asti. Ennakointitutkimuksen mukaan monia muutoksia on nähtävissä. Tutkimuksen mukaan sosiaalipalvelujen kysyntä kasvaa ja palvelutarpeet syvenevät - etenkin vanhustyössä sekä mielen-terveys- ja päihdetyössä. Työntekijöiden eläkkeelle jääminen lisääntyy ja yhteiskuntaan tulee lisää vapaita työpaikkoja. Lisäksi nuorisoikäluokat pienenevät. (Vuo-

rensyryjä, Borgman, Kemppainen, Mäntysaari ja Pohjola, 2006, 6.) Tämä on myös suuri haaste koulutukselle ja palvelujärjestelmän kehittymiselle. Sosionomien (AMK) tarve ja kysyntä kasvavat -varsinkin vanhustyöhön, mutta myös täyttämään eläkkeelle jäävien sosiaalialan ammattihenkilöiden työpaikat.

Vanhustenhuollon palvelut vaativat resursseja, joita ei välttämättä vapaudu muista palvelujärjestelmän osista, vaikka nuorisoikäluokat supistuvatkin, sillä palvelukysyntä on muissakin palvelujärjestelmän osissa lisääntynyt. Monien arvioiden mukaan lastensuojelun ongelmat, käytöshäiriöt, oppimisvaikeudet, mielenterveys- ja päihdeongelmat lisääntyvät ja käyvät raskaammiksi. (Vuorensyryjä ym. 2006, 24.) Sosionomien (AMK) osaamista ja työvoimaa kaivataan eri sektoreille. Työmarkkinoilla vaaditaan riittävän ja ammattitaitoisen henkilöstön lisäksi yhä laajempaa osaamista ja monipuolisempia ja palveluja tarpeiden lisääntyessä (Saari & Viinamäki 2010, 154-155).

Ikärakenteen muutoksessa sosiaalialalla haasteena voidaan nähdä hoidon tarpeen lisääntyminen asiakaskunnassa. Lasten määrän vähenemisestä aiheutuva päivähoito- ja opetustoimen henkilöstötarpeen pienentyminen kompensoi osittain tätä väestön ikääntymisen sosiaalipalveluissa aiheuttamaan henkilöstötarpeen kasvua (Saari & Viinamäki 2010, 154). Kasvokkain tehtävän asiakastyön on arvioitu vähenevän määrärahojen leikkauksista ja palvelujärjestelmän supistumisesta johtuen. Sosiaali- ja terveyspalveluita kehitetään tuottamaan palveluita mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti. Uhkana tässä on se, että unohdetaan ihminen palveluiden takana ja hänen sosiaaliset tarpeensa. Sosionomin (AMK) tärkeänä tehtävänä korostuu ihmisen sosiaalisuuden puolustaminen, asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuteen kannustaminen. Sosionomin (AMK) työvälineenä tulevaisuudessa tulee edelleen olemaan ennakoiva ja ehkäisevä työ. (Saari & Viinamäki 2010, 154-156.) Sosionomin (AMK) työssä neuvonta ja palveluohjaus tulevat myös ottamaan yhä suuremman osan sosiaalialan palvelujärjestelmän muuttuessa (Saari & Viinamäki 2010, 154–155).

Pystyäkseen vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin julkiset palvelut tarvitsevat tuekseen kolmannen sektorin palveluja, jotta jokaiselle voidaan taata heidän tarvitsemansa palvelut. Yksityiset sosiaalipalvelut lisäävät asiakkaiden valinnanvapaut-

ta ja monipuolistavat palvelutarjontaa varsinkin lasten, nuorten ja ikäihmisten palveluissa (Ahonen & Harjula, 2011, 17).

Ongelmat sosiaalialan työn kohdistamisessa ja organisoinnissa vaikuttavat sosionomien (AMK) työnkuvaan. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi määräaikkaisina työsuhteina sekä työllistymisenä suureen ja sekalaiseen työalueiden ja -tehtävien joukkoon. Organisoinnin rakenteellisten puutteiden ja ongelmien takia sosionomin (AMK) työkenttä saattaa sisältää uusia työ- ja tehtäväavauksia, tehtäviä sosiaalialan perinteisillä lähialoilla sekä tehtäviä, jotka eivät edellytä sosiaalialan ammatikorkeakoulutusta. Nämä rakenteelliset ongelmat näyttäisivät myös johtavan lisääntyvään ja jatkuvaan uudelleen kouluttautumiseen. Uudelleen kouluttautumisella henkilö haluaa kasvattaa kilpailukykyään työmarkkinoilla lisäämällä tutkintojen määrää. Harvemmin taustalla on osaamisvajeiden korjaaminen. Sosionomeille (AMK) on yleistä lyhyet sijaisuudet eri yrityksissä sekä siirtyminen työsuhteesta toiseen. Sosionomin (AMK) työnkuva on myös vaihteleva. Tämä jatkuva muutos ja liike lisäävät sosionomien (AMK) epävarmuutta. (Vuorensyrjä ym. 2006, 226-227.)

## 2 URAOHJAUS JA URASUUNNITTELU

Sanalla ura ymmärretään työkokemusta, joka on kerääntynyt ja karttunut pitkän ajan kuluessa samassa työpaikassa samankaltaisissa tehtävissä. Henkilö voi edetä haastavampiin tehtäviin. Tästä on usein käytettyä käsitettä uraputki. (Lampikoski 1998, 9.) Sosiaaalialalla käsite ura ei ole ilmeisin vaihtoehto kuvaamaan tulevia työtehtäviä ja niissä nousua. Käsitteen uraputki tilalle on nykypäivänä noussut käsite urapolku. Se tarjoaa yksilölle useita erilaisia vaihtoehtoja. Se on monien mahdollisten polkujen verkosto. Nykypäivänä vastuu omista valinnoista on korostunut. Useimmilla yksilöillä on valittavanaan useita eri polkuja. Oma ura ei välttämättä etene hierarkkisesti, vaan sivusuunnassa samanveroisesta työtehtävästä toiseen. Nykypäivänä työpaikkakierto ja tehtäväkierto ovat yleistyneet. Monesti työ säilyy periaatteessa samanlaisena, ainoastaan vastuu kasvaa. (Lampikoski 1998, 9-11.)

Jokainen voi vaikuttaa omaan urapolkuunsa. Mahdollisuuksia on monenlaisia. Yksilö voi jatkaa työskentelyä nykyisessä työssään. Hän voi vaihtaa työpaikkaa työllistämänsä itsensä yrittäjänä, freelancerina, osa-aikayrittäjänä tai osuuskunnan jäsenenä. Yksilö voi myös siirtyä vanhasta työpaikasta uuteen esimerkiksi projekti-työhön, osa-aikatyöhön tai kokopäivätyöhön. Yksilö voi myös hankkia itselleen täydennyskoulutusta mikä mahdollistaa nousun haastavampiin tehtäviin omalla alalla. (Lampikoski, 1998, 10-12.) Ura tulee mieltää tänä päivänä yksilöllisesti, jolloin keskitytään uran henkilökohtaisiin merkityksiin. Tällöin uraan vaikuttavat myös yksilön arvot, asenteet ja motiivit sekä niiden muuttuminen. (Haapakoski, 2005, 14.)

Ammattikorkeakoulussa käsitteellä uraohjaus tarkoitetaan opiskelijan auttamista tulevan työuran pohtimisessa ja suunnittelussa. Tarkoituksena ohjauksessa on kartoittaa opiskelijan henkilökohtaisia vahvuuksia ja osaamista sekä näin lisätä itsetuntemusta. Tavoitteena on opintojen etenemisen edistäminen, valmistuminen ja työllistyminen koulutusta vastaaviin tehtäviin. (Vaasan yliopisto, uraohjaus [viitattu 3.10.2016].)

Urasuunnittelulla taas tarkoitetaan oman työtulevaisuuden ideointia, suunnittelua, tavoitteiden asettamista ja niiden toteuttamista. Urasuunnittelussa tärkeää on itse-



tuntemus sekä henkilön elämäntilanteen huomiointi kokonaisvaltaisesti. Yksilön arvot, tarpeet, kiinnostuksen kohteet, elämän-, opiskelu- ja toimintahistoria sekä elämäntilanne auttavat hahmottamaan tulevaisuutta, osaamisalueita, persoonallisia vahvuuksia sekä kehittymisalueita. (Suominen 2012, 6.)

Urasuunnittelu nähdään läpi elämän kulkevana prosessina. Se on yksilön mukana kulkeva ajatus työurasta ja toiveista. Tavoitteena on suuntautua sellaisiin työtehtäviin, joissa voi toteuttaa itseään, kasvaa ja kehittyä. Urasuunnittelu on yksilöllinen prosessi, jossa yksilö tekee ratkaisunsa itsenäisesti. (Lampikoski, 1998, 18-25.) Urasuunnittelu on hyvä aloittaa viimeistään opintojen alussa, sillä opintojen aikana tulee tehdä valintoja, joilla voi olla vaikutusta tulevaisuuteen. (Vaasan yliopisto, urasuunnittelu [viitattu 3.10.2016].)

Oman uran suunnitteleminen on omasta työmarkkina-arvosta huolehtimista ja itselle sopivan tasapainon löytämisestä. Urasuunnitelma kertoo myös työnantajalle henkilön tavoitteista ja suunnitelmista (Vaasan yliopisto, urasuunnittelu [viitattu 3.10.2016]). Yksilön on hyvä tietää työmarkkinoista: mitkä ovat kiinnostavia ja mielekkäitä työtehtäviä, millaiselle osaamiselle on kysyntää työelämässä, millainen on työmarkkinatilanne nyt ja millaiseksi sen ennustetaan kehittyvän tulevaisuudessa. (Suominen 2012, 6.) Olennaisena osana urasuunnittelua on myös oman osaamisen markkinointi eli valmiudet hakea töitä.

## 2.1 Uraohjauksen painotuksia

Erja Kuurila (2014, 59) kuvailee uraohjausta Osipowin (1983) teoriajaottelun kautta. Osipow on jakanut urateoriat eri ryhmiin, niiden luonteesta riippuen. Nämä ryhmät ovat, piirreteoriat, sosiologiset urateoriat, minäkuva-teoriat, persoonallisuusteoriat ja käyttäytymistieteelliset urateoriat. Tämä jaottelu helpottaa niiden tarkastelua ja antaa yleiskuvan teorioiden sisällöstä.

Piirreteorioissa keskitytään henkilön ominaisuuksiin ja siihen, että uralle tai ammattiin hakeudutaan näiden ominaisuuksien ja mielenkiinnon perustella. Sosiologisissa urateorioissa puolestaan henkilön omien edellytyksien lisäksi valintaan vaikuttaa vahvasti ulkopuoliset sosiaaliset suhteet. Minäkuvaan pohjautuvissa

teorioissa pidetään tärkeänä henkilön elämänkaaren ja kokemusten vaikutusta ammatinvalintaan. Henkilöllä on jonkinlainen minäkuva itsestään ja näkemys eri ammasteista, uravalinta perustuu näitä vertaamalla. Persoonallisuusteorian mukaan henkilö hakeutuu automaattisesti uralle ja ammattiin, jossa voi toteuttaa itseään ja omaa persoonaansa. Käyttäytymistieteellisissä teorioissa henkilön elämänkulun ja kokemusten katsotaan määrittävän ammatinvalintaa. (Kuurila, 2014, 59.)

Teorioiden ymmärtämisen helpottamiseksi, nämä viisi teoriaa voi jakaa vielä kolmeen ryhmään, sen mukaan mihin tieteenalaan ne pohjaavat, kuten psykologisiin, sosiaalipsykologisiin ja sosiologisiin. Psykologiset teoriat keskittyvät henkilön ominaisuuksien vaikutuksiin, sosiaalipsykologiset tarkastelevat henkilön ominaisuuksien, kokemusten ja ympäristön yhteisvaikutusta ja sosiologiset teoriat korostavat sosiaalisten suhteiden merkitystä henkilön yksilöllisiä ominaisuuksia enemmän. (Kuurila 2014, 59-60.)

## 2.2 Uraohjauksen teorioita

Kuurila (2014, 61-62) esittelee väitöskirjassaan kolmen eri uraohjausteorian keskeisiä käsitteitä. Teoriat ovat keskenään erilaisia ja nojaavat perustavanlaatuisesti eri tieteenaloihin ja painottavat niille ominaisia tekijöitä ohjauksessa.

**Hodkinsonin ja Sparkesin (1997) uranvalinnan päätöksentekoteoria** kuuluu sosiologisten teorioiden piiriin. Siinä korostetaan yksilön prosessia, jonka valintoihin vaikuttavat sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät, henkilön elämäkokemukset ja perhetausta, jopa sattuma vaikuttavat tulevan uran muotoutumiseen. Teoriassa tärkeänä piirteenä tulee esiin ohjattavan henkilön toimintahorisontit, eli henkilön mahdollisuudet toimia ympäristössään, sekä habitus, eli käsitys itsestään. Toimintahorisontit ja habitus kuvaavat henkilön käsitystä siitä, mikä on itselleen mahdollista saavuttaa työmarkkinoilla. Jokaisella henkilöllä on erilaiset toimintahorisontit ja habitus, joten kaikille ei ole samanlaisia mahdollisuuksia tehdä valintoja omassa elämässään. Joillakin henkilöillä on selkeästi paremmat mahdollisuudet tehdä parempia valintoja, kuin joillain voi olla jopa vain huonoja vaihtoehtoja valittavanaan. Ohjauksessa tulisi yksilöllisesti ottaa huomioon henkilön käsitys itsestään ja mahdollisuuksistaan. Teoriassa kuvaillaan, että jos ohjaus menee henkilön toimintaho-

risonttien ulkopuolelle, henkilö ei kykene ottamaan sitä vastaan ja hyötymään siitä. Siksi on tärkeää toimia juuri nimenomaisen henkilön toimintahorisonttien raameissa. Ohjauksen tärkeäksi piirteeksi ja ohjaajan positiiviseksi ominaisuudeksi kuitenkin kerrotaan taito laajentaa henkilön toimintahorisontteja ja tunnistaa ja hyödyntää onnekkaita sattumuksia. Henkilöllä saattaa olla liian rajoittunut ja siten vääristynyt käsitys omasta toimintahorisontistaan ja siksi hän kokee mahdollisuutensa työmarkkinoilla niukoiksi.

Toinen Kuurilan (2014, 62-65) esittelemä teoria on **Mitchellin, Lewinin ja Krumbolzin** (1999) **suunnitellun sattuman teoria**. Se on tutkijoiden mukaan laajennettu sosiaalisen oppimisen teorian päätöksenteosta. Teoriassa painotetaan uranvalintaan vaikuttavaa sattumaa, jota ei pidä ymmärtää ajelehtimisena, epäonnena tai onnenkantamoisena, vaan uutena mahdollisuutena. Suunnitellun sattuman teorian mukaan perinteinen uranvalinnanohjaus ei anna tarpeeksi apua nykyiseen epävarmaan ja alati muuttuvaan työelämään ja ohjauksessa pyritään poistamaan sattuman vaikutus. Mitchellin ym. (1999) teoriassa päinvastoin nähdään sattumat olennaisena osana oppimista. Teoria painottaa opiskelijoiden ohjausta tunnistamaan ja tiedostamaan oman elämänsä sattumia ja arvioimaan niiden merkitystä elämänsä kuluksaan ja sen jälkeen kääntämään sattumat omaksi hyödykseen uransa suunnittelussa. Uranvalinnan ohjaajan pitäisi vahvistaa ohjattavissaan uteliaisuutta, peräänantamattomuutta, joustavuutta, optimismia ja riskinottoa, joita henkilö voisi käyttää tunnistaakseen ja hyödyntääkseen sattumanvaraisesti avautuneita mahdollisuuksia urallaan. Pääperiaate ohjauksessa on tutkia henkilön omien valintojen perusteita, vahvistaa edellä mainittuja ominaisuuksia ja tätä kautta oppia tunnistamaan ja hyödyntämään sattumanvaraisia mahdollisuuksia.

Tuorein Kuurilan (2014, 65-67) esittelemä teoria on **Savickasin** (2005) **uran rakentamisteoria**. Teorian mukaan ihmiset muodostavat oman tulkintansa todellisuudesta sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja nämä tulkinnat vaikuttavat henkilön käsityksiin siitä millaisia uramahdollisuuksia heillä on. Vuorovaikutuksessa saadun palautteen, persoonallisuuden ja kiinnostuksen kohteiden vaikutuksesta henkilö alkaa pitää itseään ja muut alkavat pitää henkilöä johonkin ammattiin sopivana. Käsitys omasta urasta muodostuu henkilön merkityksellisten elämäntapausten perusteella. Uran rakentamisteoriaan kuuluu kolme peruselementtiä, jotka

ovat ammatillinen persoonallisuus, urasopeutuvuus ja elämänteemat. Ammatillinen persoonallisuus tarkoittaa uteliaisuutta, jolla opiskelija tutkii itseään ja ympäristöään, sitä mitkä työmahdollisuudet ovat hänelle kiinnostavia ja mahdollisia. Urasopeutuvuus tarkoittaa erilaisiin uralla tapahtuviin siirtymisiin sopeutumista, kuuden vaiheen kautta. Tällaisia siirtymisiä voivat esimerkiksi olla opinnoista töihin tai töissä tehtävistä toisiin siirtyminen. Sopeutuvuuden vaiheet ovat kasvu, tutkiminen, vakiintuminen, hallinta ja luopuminen. Esimerkiksi kasvua voi kuvata opiskelu, tutkimista eri työmahdollisuuksien selvittäminen, vakiintumista työllistyminen, hallintaa työssä harjaantuminen ja lopulta luopumista eläkkeelle tai toisiin töihin siirtyminen. Elämänteemat tarkoittavat kaikkia henkilön elämässä kaikkia niitä kokemuksia, joita henkilö pitää merkittävänä oman itsensä kehittymiselle. Savickasin teorian pääpiirteinä on vahvistaa henkilön ominaisuuksia ja edellä mainittua urasopeutuvuutta, siten että hän pystyy tarkastelemaan omia työmahdollisuuksiaan todenmukaisesti ja, että hän pystyy vaikuttamaan omaan tulevaisuuteensa.

### **2.3 Tyypillisimpiä uraohjausmuotoja sosionomikoulutuksessa**

Kuurila (2014, 33) kirjoittaa Lairion (2007) ja Myllyksen (2006) perusteella opetusministeriön ja korkeakoulujen arviointineuvostojen vaativan korkeakoulujen parantavan uraohjaustaan seuraavasti: Korkeakoulujen tulisi laatia kokonaisstrategiaansa perustuva opintojen ohjauksen suunnitelma. Opiskelijalle tulisi taata mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen ja ohjauksen tulisi kattaa kaikki opinnot vaiheet ja ohjauksen osa-alueet, siten, että lähtökohtana olisi opiskelijan vastuu omista opinnoistaan ja korkeakoululla vastuu ohjauksen järjestämisestä.

Kuurila (2014, 33) toteaaakin Kauppilan (2009), Kolehmainen (2002), Nummisen, Heimon, Joronen-Vallisen, Karlssonin, Lerkkasen & Virtasen (2005), Rinnekallion (2002) ja Seinän (2002) mukaan, että useissa ammattikorkeakouluissa ohjausta onkin kehitetty ohjeiden mukaan paljon viime vuosina. Ohjaukseen on kehitetty palvelustrategioita, opinto-ohjausohjelmia tai -suunnitelmia. Vastuuta ohjauksesta on joissakin korkeakouluissa laajennettu kokonaisvaltaisen mallin mukaisesti niin, että vastuu ohjauksesta kuuluu koko henkilökunnalle.

Kuurila (2014, 33) kirjoittaa Onnismaan (2007) mukaan, että uraohjaus ja opintojen ohjaus kuuluvat osaksi oppimisen ohjausta, jolloin opetuksen voidaan katsoa sisältävän aina ohjausta. Käytännössä uraohjaus upotetaan eri opintojaksoihin. Näitä voivat olla esimerkiksi työharjoittelut, projektit, harjoitus- ja oppinäytetyöt.

### 2.3.1 Ammatillinen kasvu

Tietojen ja taitojen nopeasta vanhenemisesta on tullut todellinen uhka eri ammatteissa toimiville. Ammatillinen jälkeenjääneisyys voidaan määritellä nykyisistä ja tulevista työtehtävistä suoriutumiseen tarvittavan uusimman ja ajanmukaisen tiedon ja taidon puutteena (Ruohotie, 2000, 49). Ihannetapauksessa yksilön kehittyminen ja oppiminen jatkuvat koko työikäisyyden ajan. Mäkisen ym. (2009, 33) mukaan ammatillinen kasvu voidaan määritellä yksilön valmiuksien ja erilaisten ammatillisten taipumusten ja pyrkimysten kehittämiseksi ja muuttumiseksi. Ammatillisessa kasvussa ja kehitymisessä voidaan erottaa jaksoja, joita ovat ammatin valinta, ammattiin kasvaminen ja ammatissa kehittyminen (Ora-Hyytiäinen, 2005, 1).

Ammatti-identiteetin kehittymistä voidaan pitää prosessinomaisena, vaikka ammatillista kehittymistä on usein kuvattu vaiheittaisilla kuvauksilla (Mäkinen ym. 2009, 37). Vaihekuvaukset ovat järjestelmällisiä kuvauksia eri vaiheista ja niiden välisistä suhteista. Kuten esimerkiksi siitä, missä järjestyksessä ja millaisten vaiheiden kautta asiantuntemus syntyy. Seuraavaksi esittelemme kolme erilaista kuvausta ammatillisuuden ja asiantuntemuksen vaiheittaisista kehitymisistä, joita Mäkinen ym. (2009) on käsitellyt kirjassaan *Ammattina sosionomi*.

Dreyfusin ja Dreyfusin määrittelemät ammatillisuuden viisi tasoa ovat: *Aloittelija*, *kehittynyt aloittelija*, *pätevä*, *taitaja* sekä *asiantuntija*. *Aloittelijan* toiminta on tavallisesti melko kaavamaisista suunnitelmien ja sääntöjen noudattamista. *Kehittynyt aloittelija* kykenee tunnistamaan jo ongelmatilanteita ja suunnittelemaan niihin ratkaisuvaihtoehtoja. Kokemuksen myötä aloittelija on oppinut kehittyneemmäksi tilanteiden tarkkailijaksi, kun perustyö ei vie kaikkea huomiota. *Pätevällä* toimijalla on runsaasti erilaisia ratkaisumalleja erilaisia ongelmatilanteita varten. Myös sitoutuminen ja vastuu omaa työtä kohden lisääntyvät pätevoitymisen myötä. *Taitaja*

kykenee nopeaan toimintaan. Hän sitoutuu työhönsä vahvasti ja toimii joustavasti. Toiminnanohjaus ja päätöksenteko ovat pitkälti vaistonvaraisia. Myös ydinasioiden tunnistaminen on vaivattomampaa kuin aikaisemmin (Mäkinen ym. 2009, 39). *Asiantuntija* löytää oikeat ratkaisut ja kykenee tekemään päätöksiä vaistonvaraisesti. Hän osaa kriittisen otteen ja kehittämisenäkökulman sekä pystyy tarpeen mukaan kritisoimaan myös omia ratkaisujaan. (Mäkinen ym. 2009, 37-39.)

Heap on tehnyt samankaltaisen vaihekuvauksen, joka on jakanut ammatillisuuden kehittymisen viiteen vaiheeseen: Itsekeskeisyyden vaihe, "vajoa tai ui" -vaihe, vaihe, jossa tilanteet ymmärretään, mutta vielä ei osata toimia niiden vaatimalla tasolla, vaihe, jossa osataan jo toimia ymmärryksen mukaan sekä vaihe, jossa oma ammattitaito kyetään välittämään toisille (Mäkinen ym. 2009, 40). Heapin vaihekuvauksen mukaan ensimmäisessä vaiheessa huomio kiinnittyy itseen ja perustyytöön. Toisessa vaiheessa itsekeskeisyys vähenee ja voimavaroja voi siirtyä asiakkaisiin ja kollegoihin. Heapin mukaan kolmas vaihe on tehokasta oppimisen aikaa, jolloin oman toiminnan kriittinen tarkastelu on mahdollista. Heapin mukaan työelämässä voi vasta saavuttaa neljännen ja viidennen vaiheen. Vaiheet saavutetaan yksilöllisesti ja reaalielämässä ne näyttävät moninaisemmin. (Mäkinen ym. 2009, 40.)

Kolmas esimerkki **ammatillisuuden ja asiantuntemuksen vaiheittaisesta kehittymisestä** on Ora-Hyytiäisen (2005) malli, joka kuvaa ammattikorkeakoulusta valmistuvien opiskelijoiden ammatti-identiteetin vaiheittaista kehittymistä opiskeluaikaa nähden. Ora-Hyytiäinen on löytänyt viisi vaihetta, joita hänen tutkimukseensa osallistuneet sairaanhoitajaopiskelijat kävivät läpi opintojensa aikana.

Ensimmäisessä vaiheessa opiskelijalla on auttajan rooli ammatillisen identiteetin sijaan. Hän kuvaa toimintaa maallikon tavoin eikä ole vielä kiinnittynyt alaan tai työntekijöihin. Toisessa vaiheessa opiskelija alkaa tuntea kuuluvansa ammattikuntaan. Tässä vaiheessa alkaa paljastua muodostuva ammatti-identiteetti. Toinen vaihe on yleistä toisen opiskeluvuoden alussa. Kolmannessa vaiheessa opiskelija kykenee toimimaan itsenäisesti, mutta myös osana yhteisöä. Neljännessä vaiheessa opiskelijasta välittyy ammatillinen kasvu sekä kulttuurinen ja ammatillinen ajattelu. Viidennessä vaiheessa opiskelijasta heijastuu siirtymävaiheeseen liittyvät ristiriidat. Lähes valmistuneille opiskelijoille on tässä vaiheessa tyypillistä, että

omaan osaamiseen liittyvät odotukset koetaan vaativiksi ja epärealistisiksi. (Mäkinen ym. 2009, 40-41.)

Koulutuksen jälkeen työelämään siirtyminen luo omat haasteensa ammatilliselle kasvulle ja erityisesti asiantuntijaksi kehittymiselle, sillä se tuo mukanaan toimintaympäristön ja sille asetettujen ammatillisten erityiskysymysten kohtaamisen problematiikan (Mäkinen ym. 2009, 43). Täydennyskoulutus, työnohjaus, ammatillinen vuoropuhelu, ajankohtainen ja uusi tieto auttavat yksilöä hänen ammatillisessa kasvussaan kohti asiantuntijuutta. (Mäkinen ym. 2009, 43.)

### **2.3.2 Mentorointi**

Mentoroinnissa on tarkoituksena jakaa kokeneen ja vanhemman mentorin kokemusperäistä tietoa ja viisautta nuoremmalle, kokemattommalle ja kehittymishaluiselle aktorille (Carver, Itkonen & Layne, 2011-2012, 1). Toiminnan tavoitteena on edistää mentoroitavan nuoren eli aktorin työuran hallintaa sekä ammatillista ja henkistä kasvua. Mentoroinnilla viitataan monenlaisiin kahdenkeskisiin vuorovaikutussuhteisiin, joita usein kuvaavat paremmin muut vakiintuneet termit kuten esimerkiksi tuutorointi, ohjaus, neuvonta, opastaminen tai perehdyttäminen. (Eteläpelto & Onnismaa, 2006, 165.)

Aktorin oppiminen tapahtuu, kun aktori ja mentori käyvät dialogia, löytävät keskinäisen ymmärryksen ja keskustelu on oppimiseen tähtävää. Vuorovaikutussuhde on avoin ja luottamuksellinen. Mentoroinnin aikana sekä mentori että aktorit oppivat molemmat toisiltaan. Aktorin kiinnostuksen aiheet ja tavoitteet määrittävät mentoroinnin sisällön. Mentori voi opastaa aktoria, toimia hänen roolimallinaan, olla ymmärtävä kuuntelija, sparraaja tai valmentaja. Mentori voi toimia aktorin kriittisenä ystävänä, joka herättelee ajattelemaan uudella tavalla ja kyseenalaistamaan olettamuksia ja juurtuneita ajattelutapoja. Mentori voi myös toimia sillanrakentajana, joka opastaa aktoria syvemmälle työelämään ja asiantuntijuuteen. (Carver ym. 2011-2012, 1.)

Mentorin tehtävänä on jakaa oma kokemuksensa ja tietonsa. Aktorin tehtävänä on tehdä omat päätökset ja suunnata omaa oppimistaan haluamaansa suuntaan. Ak-

tori vastaa omasta oppimisestaan ja siitä, miten oppimiaan asioita hyödyntää. Työelämässä mentorointia on käytetty pitkään muun muassa hiljaisen tiedon siirtämiseen. Opiskelijoille suunnatut mentorointiohjelmat ovat puolestaan tarjonneet näkökulmaa urasuunnitteluun ja tulevaisuuteen. Mentoroinnilla on hyvät mahdollisuudet tukea opiskelijoita siirtymisessä työelämään tai jatko-opintoihin. (Carver ym. 2011-2012, 2.)

### **2.3.3 Mentorointi ammatillisen kasvun edistäjänä**

Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) tuotantotalouden koulutusohjelmassa Valkeakoskella toteutettiin vuosina 2002-2003 aikuisopiskelijoiden mentorointiprosessi. Prosessissa haluttiin tarkastella ohjattavien ammatillista kehittymistä, johon kuuluvat ammatillinen kasvu ja uraa koskeva kehittyminen, aktorien ja mentorien rooleja ja strategioita (Eteläpelto & Onnismaa, 2006, 172). Tutkimus osoitti, että tarjoamalla keskustelukumppanuutta, asiantuntijuutta, kokemusta ja sopivaa täsmäohjausta mentorointi pystyy vastaamaan aikuisopiskelijoiden ammatillisen kehittymisen vaihteleviin tarpeisiin.

Aktorit voivat saavuttaa tärkeitä ja pitkäkestoisia vaikutuksia mentoroinnin avulla. Tutkimuksen mukaan mentorointi tuotti aktoreille paljon myönteisiä kokemuksia mm. jaksamista, ammatillista kehittymistä, työtyytyväisyyttä, stressin ja turhautumisen vähentymistä, voimaantumista, myönteisyyttä, urakehitystä sekä tulevaisuuden uran jäsentymistä. Lisäksi mentorointi uudisti aktorien näkemyksiä usealla eri tavalla. Monet aktorit kokivat saaneensa kokonaisvaltaisemman näkemyksen työstään ja työympäristöstään. Moni aktori ymmärsi oman toimintansa vaikutukset työyhteisöön aiempaa paremmin (Eteläpelto & Onnismaa, 2006, 174). Aktorien ammatillinen uudistuminen näkyi parantuneena valmiutena ja haluna jakaa omaa osaamista, kohentuneena valmiutena ja haluna kuunnella ja olla vuorovaikutuksessa, kehittymisenä esimiestehtävissä sekä erilaisuuden ja erilaisten toimintatapojen hyväksymisenä. Tutkimuksen mukaan mentorointi auttoi aktoreita kehittämään omaa ammatti-identiteettiään. Mentoroinnin seurauksena monien aktorien stressi väheni, työssä jaksaminen ja kyky sopeutua muutokseen parani. Aktorit voimaantuivat merkittävästi, mikä ilmeni lisääntyneenä itsevarmuutena, kohentu-



neena luottamuksena omiin kykyihin ja voimistuneena työn ja muutoksen hallinnan tunteena (Eteläpelto & Onnismaa, 2006, 175). Mentoroinnin tuloksena aktoreilla kehitty tietoisuus oman työn lähtökodista ja taustaoletuksista. Aktorit oppivat suhtautumaan kriittisesti työskentelyyn sekä heille kehitty realistinen ammatillinen itsetuntemus ja he löytävät oman työtyylin. (Eteläpelto & Onnismaa, 2006, 172-184.)

Mentoroinnin laajaa vaikutuskenttää aikuisopiskelijan ammatillisen kasvun tukena voidaan tarkastella Hallin esittämän oppimisen nelikentän avulla. Uralla kehitymisessä mentorointi vaikuttaa kaikkiin neljään kenttään. Työtehtäviin liittyvässä oppimisessa lyhyellä aikavälillä työsuoritus parantuu lisääntyvien tietojen, taitojen ja kykyjen myötä. Pitkällä aikavälillä oppiminen liittyy mukautumiseen. Kehitytään kohti työn vaatimuksia ja tavoitteita. Persoonallisuuden kehittämisessä lyhyellä aikavälillä uraa ja elämää koskevat asenteet kehittyvät. Pitkällä aikavälillä identiteetti kehitty ja laajentuu. (Eteläpelto & Onnismaa, 2006,186.)

**Hyöty mentoreille.** Mentoroinnin aikana mentorit saavat puolestaan uusia ideoita ja ajatuksia aktorilta. Mentoroinnin jälkeen mentorit usein pystyvät analysoimaan omaa uraansa ja tulevaisuudensuunnitelmiaan uudesta näkökulmasta. Mentoroinnista on monenlaista hyötyä. Mentori pääsee tutustumaan opiskelijoihin ja tuleviin työntekijöihin. Mentorointi kehittää mentorin vuorovaikutus- ja johtamistaitoja ja opettaa aivan uudenlaisen työmenetelmän. Mentorointi voi kannustaa uudenlaiseen tapaan työskennellä myös vanhojen kollegojen kanssa. Mentorointi antaa kokemusta johtamiseen, josta voi olla hyötyä työelämässä esimerkiksi alaisten osaamisen kehittämisessä ja kehityskeskusteluissa. (Carver ym. 2011-2012, 3.)

Mentorointi on yleistymässä Suomessa nopeasti muun muassa siksi, että suuret ikäluokat ikääntyvät ja alkavat siirtyä työelämästä eläkkeelle. Kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle, on suurena vaarana, että organisaatiosta saattaa kadota arvokasta kokemusperäistä tietoa. Tämä niin kutsuttu hiljainen tieto on arvokasta, sillä sitä ei opita kirjoista tai koulussa. (Eteläpelto & Onnismaa, 2006,164.) Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on kehitetty mentorointia ja JoPo-hankkeessa sitä on testattu käytännössä. Mentoroinnista on hyviä kokemuksia ja se aiotaan sisällyttää uraohjaukseen. (Volanto, 2016.)

## 2.4 Uraohjaus Seinäjoen ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmassa

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen opetussuunnitelma on muuttunut 2015 syksyllä aloittaneiden opiskelijoiden osalta. Tammikuussa 2015 aloittanut ryhmä on viimeinen ryhmä, joka opiskelee vanhan opetussuunnitelman mukaan. Sosionomikoulutuksen vanhaan opetussuunnitelmaan kuuluu vahvasti ammatillisen kasvun tunnit ja opiskelu ammattikorkeakoulussa. Näillä tunneilla käsiteltäviä asioita ovat itsetuntemus, eettisen ajattelun ja reflektiotaitojen kehittäminen, ryhmässä työskentely ja työyhteisössä toimiminen, ammatillisuus, asiantuntijuus ja ammattikuvat sosionomin työssä, ammatillisiin kompetensseihin perehtyminen ja kompetenssien yhdistäminen osaksi omaa sosionomin ammatillisuutta. Lisäksi tunneilla käsitellään oman ammatillisen osaamisen, vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamista sekä työpolkujen innovointia ja työelämään siirtymistä. Opiskelu ammattikorkeakoulussa tuntien sisältönä ovat sosiaalialan koulutusohjelman rakenne, omien opintojen suunnittelu, oppimisenäkemykset, sosionomikoulutuksen ajankohtaiset kysymykset, opiskelijoiden yhteistoiminta, työnhaku- ja työmarkkina-tietous, opiskelun edellyttämiin verkkotyökaluihin tutustuminen. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2014.) Kaikki ovat uraohjauksen- ja suunnittelun kannalta oleellisia aiheita.

Ammatillisen kasvun ja opiskelu ammattikorkeakoulussa tunnit ovat poistettu uudesta opetussuunnitelmasta. Ne ovat korvattu opiskelu- ja työelämäosaamisen kehittämiseksi ja Sosiaalialan etiikka ja yhteiskunta, ammatti ja etiikka opinnoiksi. Opiskelu- ja työelämäosaamisen kehittyminen on kaikille Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoille yhteinen kurssi. Kurssin sisältöön kuuluu ammattikorkeakoulutuksen opintojen rakenne, opiskeluun orientoituminen omassa tutkintoohjelmassa, korkeakouluopiskelu ja sitä ohjaavat säädökset. Lisäksi kurssilla käsitellään Seinäjoen ammattikorkeakoulun toimintaperiaatteet ja säännöt, opiskelu- ja oppimistaidot sekä niissä kehittyminen, urasuunnitteluun ja työnhakemiseen liittyvän osaamisen kehittäminen, työsuhteen ehdot ja työntekijänä toimiminen, yleiset kansalaisoikeudet- ja velvollisuudet sekä eettiset periaatteet. Tärkeitä aiheita yhteiskunta, ammatti ja etiikka-kurssilla ovat sosiaalialan ammattieettiset periaatteet, reflektion merkitys sosiaalialan työssä, yhteiskunnalliset ja sosiaalialaan liittyvät ajankohtaiset aiheet, argumentointi, reflektointi, keskustelu, ammattietiikka ja am-

matillinen osaaminen sosionomi (AMK) kompetenssit, oma osaaminen, vahvuudet ja kehittämistarpeet ja urasuunnittelu. Aiheet ovat hyvin samanlaisia kuin ammatillisen kasvun ja opiskelu ammattikorkeakoulussa tunneilla. Seinäjoen ammattikorkeakoulun opetusta on haluttu yhtenäistää ja siksi kaikki käyvät nyt saman sisältöistä kurssia. Opetusmenetelminä ovat alustukset ajankohtaisista aiheista, pienryhmätyöskentely, reflektioiden laatiminen, oman oppimisen analyysi, henkilökohtaiset ammatillisen kasvun keskustelut, luento-opetus, opetuskeskustelu ja itsenäinen opiskelu. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2015.)

Aiemmin kuvailtu uraohjaus, joka on upotettuna kaikkiin opintoihin, näkyy myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun ohjauksessa. Esimerkiksi harjoittelun tarkoituksena on, että opiskelija näkee sosionomin työkenttää, pääsee kokeilemaan käytännön työtä ja tutustuu eri asiakasryhmiin. Harjoittelut ja niiden tavoitteet liittyvät vahvasti eri opintokokonaisuuksiin, kuten palvelujärjestelmäosaamiseen, asiakastyön menetelmiin ja hallinnolliseen työhön. Opiskelijalla on hyvä mahdollisuus jatkaa työskentelyä harjoitteluorganisaation kanssa esimerkiksi projektin tai opinnäytetyön merkeissä. Valmistuneella sosionomilla on mahdollisuus työllistyä harjoitteluorganisaatioonsa. (Harjoittelut, Sosiaali- ja terveysala [viitattu 25.10.2016].) Muita uraohjaukseen läheisesti liittyviä opintojen sisältöjä ovat tutustumiskäynnit sosiaalialan organisaatioihin ja alalla työskentelevien työntekijöiden luennot. Molemmista voi saada hyvän käytännön kuvan työstä ja ammattilaisen näkemyksiä työhön vaadittavista taidoista. Nämä voivat herättää opiskelijan kiinnostuksen erilaisia työmahdollisuuksia kohtaan, joista ei olisi muuten kuullut tai osannut hakea tietoa. Myös opinto-ohjaajalla on rooli uraohjauksessa. Häneltä voi varata aikaa keskusteluihin, joissa voi käydä läpi mieltä askarruttavia asioita opintoihin, työnhakuun tai työllistymiseen liittyvistä asioista ja jatko-opinnoista. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2015).

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää opiskelijalähtöisesti, millainen on uraohjauksen ja urasuunnittelun nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) tutkinto-ohjelmassa ja miten sitä voitaisiin kehittää, jotta se vastaisi paremmin opiskelijoiden tarpeita. Tutkimukseen kerättiin tietoa sähköisesti Webropol-verkkokyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi sekä suljettuja mielipidekysymyksiä, että avoimia kysymyksiä täydentämään mielipidekysymyksillä saatua tietoa. Näin pyrittiin saamaan monipuolista aineistoa, jota pystyttiin tulkitsemaan laajan taustatiedon kanssa.

Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään sähköistä verkkokyselyä aineiston helpon keruun ja tehokkaan analysoinnin vuoksi. Aineisto analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Kyselyyn odotettiin vastauksia noin sata kappaletta, joten käsin täytettävä lomake ja sen analysointi ja kirjaaminen olisivat olleet hyvin työläitä opinnäytetyön teon kannalta. Toisaalta myös kyselyyn vastaajien kannalta sähköinen kyselylomake oli helppo täyttää, eikä vastaamisessa kestänyt kauan. Tutkimuksen otokseksi valittiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun toisen vuoden sosionomiopiskelijat

Jo tutkimusta suunniteltaessa päätettiin kyselyn toteuttamisen ja tuloksien analysoinnin jälkeen kerätä lisää tietoa avoimella kyselylomakkeella, työpajalla tai haastatteluin. Tarkoituksena oli tarkentaa määrällisistä kysymyksistä saatua tietoa. Tätä varten kyselylomakkeen lopussa oli osio mihin vapaaehtoiset saivat antaa yhteystietonsa, jos olivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimuksen jatko-osioon. Vapaaehtoisia ilmoittautui seitsemän henkilöä. Heille lähetettiin sähköpostitse tarkentavia, avoimia lisäkysymyksiä sisältävä lomake.

Ennen tutkimuksen varsinaista aloittamista kyselyyn vastaajille pidettiin infotilaisuus, jossa esiteltiin opinnäytetyön aihe, tutkimusmenetelmä, aikataulu ja kerrottiin, mitä uraohjaus ja urasuunnittelu tarkoittavat, jotta kyselyyn vastaaminen olisi helpompaa. Opiskelijoilla oli mahdollista kysyä myös tarkentavia kysymyksiä tai ilmoittautua vapaaehtoiseksi tutkimuksen jatko-osioon.

### 3.1 JoPo-hanke

Jopparilta Polkimille Urasuunnittelussa - hankkeen eli JoPo-hankkeen, tarkoituksena on parantaa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistuvien opiskelijoiden valmiuksia työllistyä nopeasti heti tutkinnon suorittamisen jälkeen koulutustaan vastaaviin tehtäviin. JoPo-hankkeella on kolme kohderyhmää: opiskelijat, uraohjauksen parissa työskentelevät ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Projektiin osallistuvien opiskelijoiden osalta tavoitteena on, että opiskelijat ymmärtävät opiskelun ja työelämän olevan osia samassa uraprosessissa ja he ottavat jo aikaisessa vaiheessa opintojaan vastuun tulevaisuudestaan, hyppäävät polkimille. Projektin tarkoituksena on tarjota opiskelijoille osaamista itse ohjata omaa urasuunnitteluaan. (JoPo - Jopparilta Polkimille Urasuunnittelussa [viitattu 31.10.2016].)

JoPo-hankkeen hankkeen aikataulu on 1.2.2015 - 30.9.2017 ja sen kohderyhmä on koko Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat, toisin kuin tämän tutkimuksen, jonka kohderyhmä ovat Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat. Sosiaalialalla uraohjauksen käsite on vieras ja siksi on mielenkiintoista tutkia, mitä se tarkoittaa alan opiskelijoille. Millaista nykyinen ohjaus on, onko se riittävää ja miten sitä voisi kehittää? Tutkimuksesta saatuja tuloksia ja uusia ideoita ja ohjauksen muotoja voidaan hyödyntää osana JoPo-hanketta, Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen kehittämisessä, sosionomikoulutuksen uudessa opintosuunnitelmassa ja yksittäisten opiskelijoiden uraohjauksessa.

JoPo-hankkeen alkukartoituskyselyn tulokset kertovat, että uraohjaus tunnetaan käsitteenä, mutta sen tarkka sisältö ei ole selvä. JoPo-hankkeeseen vastanneista aloittavista ja valmistuvista opiskelijoista vain pieni osa tiesi mitä uraohjauksella tarkoitetaan. Tässä mielessä uraohjausta on tarjolla Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, mutta se kaipaisi selkiyttämistä. JoPo-hankkeen kysely toistetaan vielä keväällä 2017. Saatuja tuloksia verrataan alkukartoituksen tuloksiin, jolloin saadaan hankkeen lopulliset tulokset. (Sinikka, 2016.)

Seinäjoen ammattikorkeakoulun aloittaneet ja valmistuvat opiskelijat ovat sitä mieltä, että uraohjauksen on hyvä sisältyä opintojaksoihin. JoPo-hankkeeseen vastanneet opiskelijat pitivät tärkeänä, että uraohjauksen on hyvä sisältää tutustumiskäyntejä työpaikoille, itsetuntemusharjoituksia sekä ammatillisen kasvun

tukemista. Tärkeänä koettiin myös, että uraohjausta on saatavilla, se on henkilökohtaista sekä luottamuksellista. Lähes kaikki JoPo-hankkeeseen vastanneet opiskelijat toivoivat uraohjauksen sisältävän tietoa alan työllistymismahdollisuuksista. Pieni osa JoPo-hankkeeseen vastanneista valmistuvista opiskelijoista oli kuitenkin kokenut saavansa uraohjausta työelämään siirtymisessä. Noin seitsemäsosa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistuvista opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei saanut uraohjausta opintojen alkuvaiheessa, keskivaiheessa, eikä opintojen lopussa. Määrä pysyi melko samanlaisena koko opintojen ajan. JoPo-hankkeeseen vastanneista valmistuvista opiskelijoista 75,6% toivoi uraohjausta työelämämentorilta. (Sinikka, 2016.)

### 3.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus ei ole puhtaasti määrällinen tai laadullinen tutkimus, vaan sisältää ominaisuuksia molemmista tutkimustyypeistä. Tutkimuksen lähtökohta on kuitenkin määrällinen, eli kvantitatiivinen tutkimus. Se on tyypillinen sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Keskeistä määrällisessä tutkimuksessa on johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, tässä tapauksessa Kuurilan (Kuurila, 2014) ja JoPo-hankkeen johtopäätökset. Lisäksi keskeisessä asemassa ovat aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely, aineistonkeruun suunnittelu siten, että se soveltuu numeeriseen mittaamiseen, kohderyhmän ja otoksen huolellinen valinta, tulosten asettaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja lopulta päätelmien teko. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 139-140.)

Tutkimuksen strategiana toimii survey-tutkimus, jossa on tyypillistä tiedon kerääminen yhdenmukaistetussa muodossa tietyltä joukolta. Muita tapoja voi olla esimerkiksi haastattelu. Saadun aineiston pohjalta tehdään johtopäätökset, kuvaillaan ja selitetään ilmiötä tai asiaa. Määrällisellä tutkimuksella tavallisesti selitetään ja kuvaillaan tapahtumia ja ilmiöitä. (Hirsijärvi ym. 2009, 134-138.)

Tutkimukseen kerättiin tietoa monella tavalla, koska tutkimuskysymykset koskevat sekä Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjauksen nykytilaa, että uusien ideoiden ja ohjausmuotojen kehittämistä. Tutkimuksen kyselylomakkeen mielipidekysymykset ovat puhtaasti määrällisiä kysymyksiä. Kyselylo-

makkeen avoimet kysymykset voidaan puolestaan nähdä laadullisina kysymyksinä, mutta myös määrällisinä, koska niistä etsitään toistuvia teemoja ja asioita. Ne ovat siten molempia, määrällisiä että laadullisia. Hirsijärvi ym. (2009, 136-137) kirjoittavat, että määrällistä ja laadullista tutkimustapaa ei voi täysin erottaa toisistaan, vaan ne tulisi nähdä toisiaan täydentäviksi tavoiksi tutkia ja tarkastella asioita. Esimerkiksi määrällinen tutkimus voi edeltää laadullista tutkimusta. Tässä tutkimuksessa kerättiin laaja määrällinen aineisto, josta haetaan lisätietoa laadullisin menetelmin avoimella lisäkyselylomakkeella. Avoin kyselylomake lähetettiin seitsemälle tutkimukseen osallistuneelle vapaaehtoiselle sähköpostitse. Tarkoitus oli saada tarkentavaa tietoa kyselyn tuloksista, painottaen erityisesti ohjauksen kehittämistä.

Tutkimuksessa toteutuu osittain Toikon (2009, 4) kuvailema toimijalähtöinen kehittäminen, jonka tarkoituksena on ottaa huomioon kaikki tahot, joita kehittämistoiminta koskettaa. Toikko (2009) kuvailee, että usein esimerkiksi sosiaalihuollon palveluiden kehittäminen tapahtuu ammattilaisten toimesta ja palveluiden käyttäjät unohdetaan tyystin. Tässä tutkimuksessa kehittämistyöhön pääsevät osallistumaan juuri he, keitä ohjauksen kehittäminen koskee, eli opiskelijat itse.

### 3.3 Kyselylomake

Kyselylomake laadittiin yhdessä opinnäytetyön ohjaajan ja JoPo-hankkeessa mukana olevan henkilökunnan kanssa. Kyselylomake sai mallia ja vaikutteita Kuurilan (2014) ja JoPo-hankkeen kyselylomakkeista. Koska tutkimuksella haluttiin selvittää sekä uraohjauksen nykytilannetta, että kehittää ohjausta, jaettiin kysymykset siten, että ne vastaavat tutkimuskysymyksiin. Nykytilannetta ja kehitysideoita koskevia kysymyksiä on sekä mielipidekysymyksissä, että avoimissa kysymyksissä. Näin kyselylomakkeessa oli vaihtelua, eikä siitä tullut liian pitkä. Kyselylomake pyrittiin tekemään helpoksi vastaajille. Avoimet kysymykset täydensivät suljetuista kysymyksistä saatua tietoa ja antoivat vastaajille mahdollisuuden selittää omin sanoin vastauksiaan.

Kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin oli vastattu monipuolisesti. Suurin osa opiskelijoista oli paneutunut vastaamaan avoimiin kysymyksiin ja vastaukset olivat

pohdiskelevia. Vaikka avoimet kysymykset oli laitettu pakollisiksi, kaikissa avoimissa kysymyksissä oli myös ”en osaa sanoa”, ”ei kiinnosta” tai täysin tyhjiä vastauksia. Kyselylomakkeessa oli myös vastaajien taustatietoja laajalti kartoittava osio. Taustatietojen avulla voi selvittää esimerkiksi koulutustaustan ja aiemman työkokemuksen vaikutuksia mielipiteisiin uraohjauksesta.

Kyselylomake kulkee jonkin verran samoilla linjoilla JoPo-hankkeen kyselylomakkeen kanssa. Vaikka JoPo-hankkeen kyselylomake oli täysin määrällinen, sisältäen vain kyllä/ei- tai mielipidekysymyksiä, on kuitenkin jossain määrin mahdollista vertailla sosionomikoulutusta koskevien tuloksien ja koko Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjausta koskevan tutkimuksen tuloksien välillä.



## 4 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen kyselylomakkeesta saadut tulokset käydään läpi tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä aloittaen kohderyhmän kuvailusta ja taustatiedoista, seuraten kuvailua Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen nykytilanteesta, sitten uraohjauksen kehittämisestä ja päättäen avoimeen palautteeseen ja johtopäätöksiin. Lisäksi käydään läpi tutkimuksen vapaaehtoisille lähetetyt lisäkysymykset ja niiden tulokset.

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset ovat: Mikä on uraohjauksen nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa opiskelijoiden kuvailemana? Miten ohjausta ja uusia menetelmiä voitaisiin kehittää opiskelijälähtöisesti? Näihin kysymyksiin haettiin vastausta kyselylomakkeella, joka sisälsi sekä avoimia että suljettuja mielipidekysymyksiä.

Tavoitteena on selvittää opiskelijoiden mielipiteitä ohjauksesta, sen laadusta ja määrästä ja tunnistetaanko jo annettua ohjausta uraohjaukseksi. Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, tiedetäänkö sosionomikoulutuksessa, mitä uraohjauksella tarkoitetaan. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä ovat mieluisimpia ohjauksen muotoja ja miten niitä voitaisiin kehittää vielä enemmän vastaamaan opiskelijoiden toiveita ja tarpeita.

### 4.2 Kohderyhmän kuvaus

Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijarekisteri Winhan mukaan tutkimuksen toteutushetkellä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomiopiskelijoita oli 373. Heistä päivätoteutusryhmissä oli 322 ja monimuotoryhmissä 51 opiskelijaa.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat, joista otokseksi valikoituivat toisen vuoden opiskelijat. Mukana olleet ryhmät olivat neljä päivätoteutusryhmää, Sosko21 A, B, C ja D, sekä monimuoto-

ryhmä Asosko19, joissa on yhteensä 109 opiskelijaa, joka on 29% kaikista Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoista. Toisen vuoden opiskelijat valikoituivat tutkimukseen, sillä ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat jo vastanneet JoPo-hankkeen kyselyyn, joten heille samankaltaisen kyselyn toteuttaminen ei olisi ollut tarkoituksenmukaista ja tutkimuksen toteuttajat ovat kolmannen vuoden opiskelijoita, joten omalle ryhmälleen kyselyn toteuttaminen ei välttämättä olisi ollut paras vaihtoehto. Toisen vuoden opiskelijoilla on jo hyvä käsitys ammattikorkeakouluopiskelusta ja kokemusta erilaisista ohjausmenetelmistä. Monimuoto-opiskelijoiden sisällyttäminen kyselyn otokseen on mielenkiintoista, koska monimuotoryhmässä on usein opiskelijoita, joilla on jo paljon aiempaa työkokemusta, joten heidän näkökulmansa voi olla erilainen päiväryhmiin verrattuna ja siksi mielenkiintoinen nähdä kuinka se eroaa.

Lopulta kyselyyn vastasi 78 henkilöä, mikä on 72% otoksen määrästä. Vastaajat jakaantuivat ryhmien kesken seuraavasti:

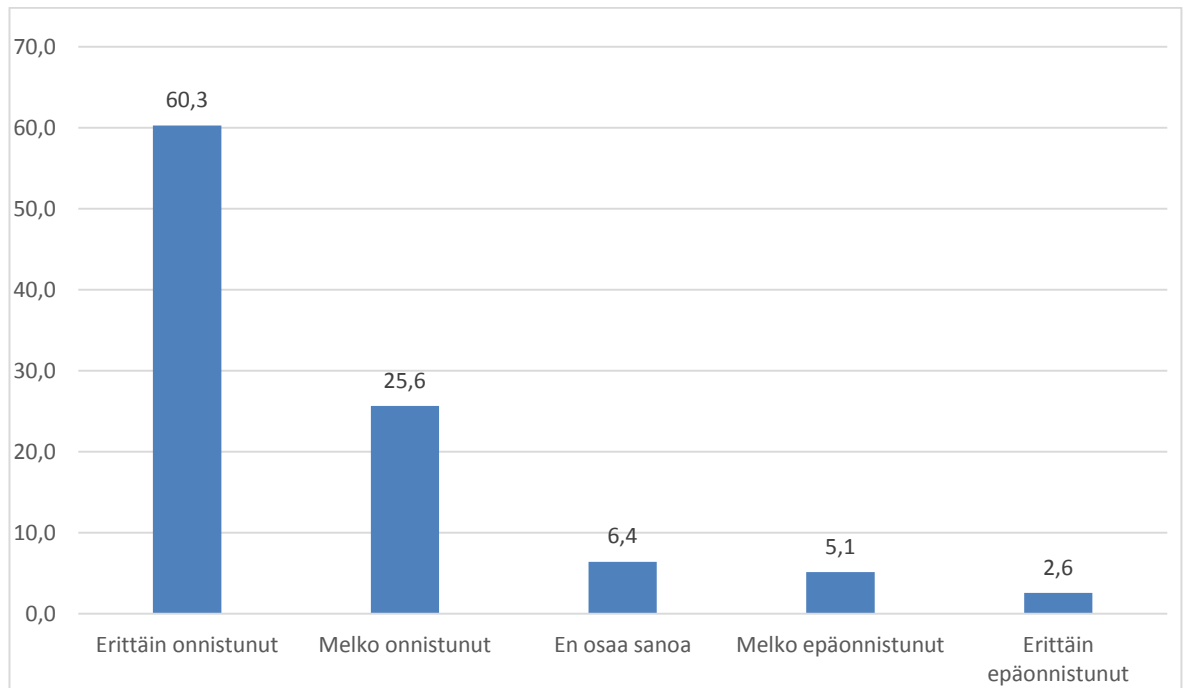
Taulukko 2. Vastaajat opiskelijaryhmittäin.

Sosko 21A	22
Sosko 21B	14
Sosko 21C	10
Sosko 21D	11
Asosko19	21

Eri ryhmien väliseen vastausmäärään vaikuttaa se, että osalle ryhmistä kysely lähetettiin sähköpostilla ja toiset ryhmät vastasivat kyselyyn järjestetyssä tilaisuudessa. Ikähaarukka vastaajien kesken vaihteli 20–51-vuoden välillä. 65,4% vastaajista oli 20-24-vuotiaita. Vastaajista 25-29-vuotiaita oli 16,7%. Loput vastaajista olivat vanhempia.

Suurin osa vastaajista oli kotoisin Seinäjoelta. Vastaajista vain neljä oli miehiä, loput naisia. Kyselylomakkeessa ei koulutustaustaa kysyttäessä huomioitu opistotasoista koulutusta. Tällä tuskin on kuitenkaan vaikutusta kyselyn tuloksiin. 46,2%:lla vastaajista viimeisin koulutus oli ammattikoulu ja 34,6%:lla lukio tai yli-

oppilastutkinto. Lopuilla vastaajista viimeinen koulutus oli ammattikorkeakoulu, yliopisto tai opistotasoinen koulutus. Vastaajista 69,2% työskentelee opiskelujen ohella, heistä 57,7% työskentelee sosiaali- ja terveysalalla.



Kuvio 3. Tyytyväisyys koulutusalan valintaan.

Kysyttäessä ovatko opiskelijat tyytyväisiä koulutusalaansa valintaan, vain muutamia vastaajia lukuun ottamatta vastaukset olivat myönteisiä. Tämä vaikuttanee vastausintoon ja tutkimuksen luotettavuuteen positiivisesti.

### 4.3 Kyselylomakkeen tulokset

Kyselyn tulokset käydään läpi tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin keskittyy Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjauksen nykytilanteen kuvailemiseen ja sitten opiskelijoiden kertomiin kehittämideoihin. Tulokset sisältävät paljon havainnollistavia kuvioita tuloksista. Tuloksissa esiintyvät taulukot kuvaavat avoimissa palautteissa toistuvia asioita, kun puolestaan kuviot kuvaavat mielipidekysymysten tuloksia.

### 4.3.1 Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen nykytilanne

Tässä kappaleessa käsitellään Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen nykytilannetta kyselyn vastausten pohjalta. Alla olevassa taulukossa on ryhmitelty ja laskettu yhteen, kuinka monta kertaa tietyt näkemykset esiintyvät avoimissa vastauksissa. Taulukon luvut eivät siis kuvaa vastaajamääriä tai prosentteja vaan lukua, kuinka monta kertaa tietyt näkemykset ovat esiintyneet avoimissa vastauksissa.

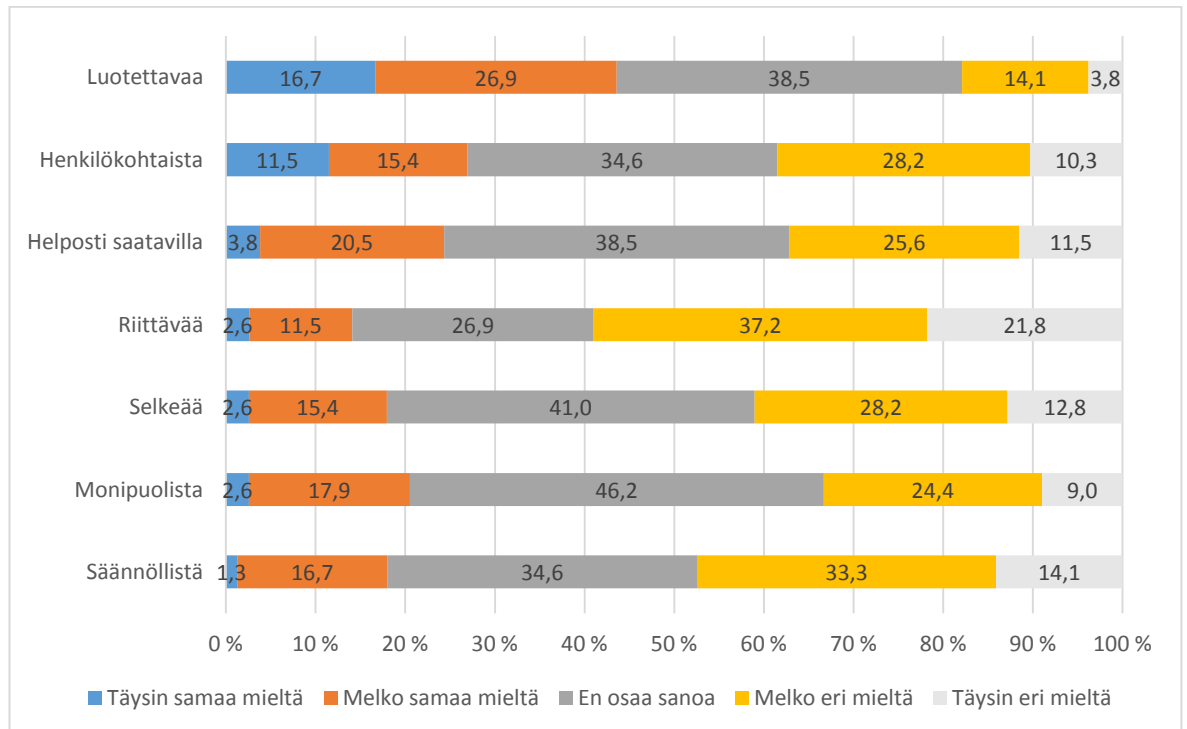
Eri työpaikkojen, työllistymismahdollisuuksien, työllistymistilanteen esille tuomista	<b>39</b>
Soveltuvuuden, vahvuuksien ja heikkouksien selvittämistä, mielenkiinnon kohteen etsimistä	<b>18</b>
Eri mahdollisuuksista tiedottamista, opintojen aktiivista suunnittelua ja suuntaamista mielenkiinnon mukaisesti	<b>12</b>
Ohjausta työharjoittelupaikan valinnassa	<b>7</b>
Sektoriopintoja ja valinnaiskursseja, opastusta suuntautumisessa	<b>7</b>
Jatko-opinnoista kertomista	<b>4</b>
Henkilökohtaista keskustelua opinto-ohjaajan ja/tai tutoropettajan kanssa	<b>3</b>
Ammattilaisten näkemysten ja kokemusten esille tuomista alalta, alumniluentoja	<b>3</b>
Ammatillista kasvua	<b>3</b>
Valmistautumista tulevaan ammattiin	<b>2</b>

Taulukko 3. Käsitys uraohjauksesta opiskelijoiden kuvailemana.

Opiskelijoilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä uraohjaus ja urasuunnittelu heidän mielestään tarkoittaa. Keskeisimpinä asioina nousi esiin, että ohjaus koettiin tiedonantamiseksi erilaisista työpaikoista, työllistymismahdollisuuksista ja työllistymistilanteesta. Tietoa kaivattiin, mihin sosionomi (AMK) voi työllistyä. Mitä erilaisia työnimikkeitä on ja mihin pätevyys riittää ja mitä eroa on sosiaalityöntekijällä ja sosionomilla. Opiskelijoiden mielestä uraohjaus on soveltuvuuden, vahvuuksien ja heikkouksien selvittämistä ja mielenkiinnon kohteen etsimistä. Tällä he tarkoittivat apua omien vahvuuksien ja kehittämisen kohteiden selvittämiseksi. He myös pohtivat minkälaiseen työhön ja mille sektorille oma persoonallisuus on sopiva. Ohjaus ymmärrettiin myös erilaisista opiskelumahdollisuuksista tiedottamiseksi, opintojen aktiiviseksi suunnitteluksi ja suuntaamiseksi mielenkiinnon mukaisesti. Tällä tarkoitettiin keskustelua opettajien kanssa opinnoista ja opintojen suunnittelusta sekä vapaavalintaisista opinnoista ja suuntautumisvaihtoehdoista kertomiseksi.

*Sitä, että suunnitellaan, miten sosionomi voisi suuntautua ja päästä haluamiinsa työpaikkoihin niin, että ne vastaisivat hänen taitojaan ja soveltuvuuttaan parhaiten. (Vastaaja 74.)*

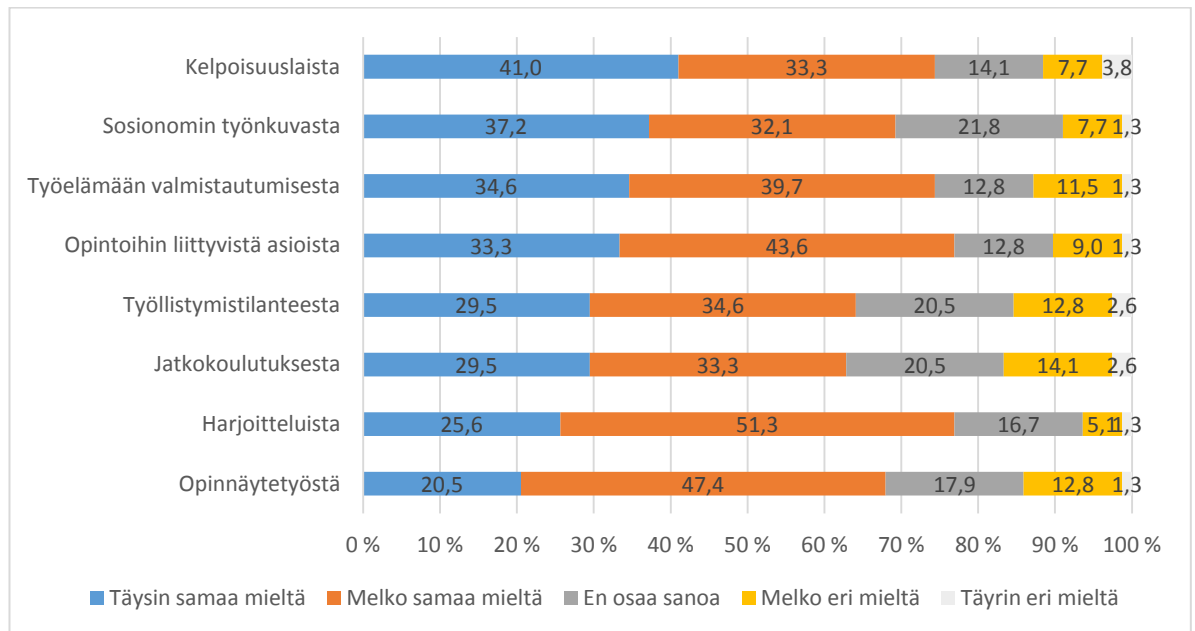
Seuraavassa kuviossa käsitellään uraohjauksen nykytilannetta sosionomiopiskelijoiden kuvailemana. Kyselylomakkeessa kysymys oli esitetty monivalintakysymyksenä.



Kuvio 4. Uraohjaus sosionomiopiskelijoiden kuvailemana.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjaus koettiin kaikin puolin riittämättömänä. Toisaalta avoimien kysymysten vastauksissa ilmeni, että uraohjausta ei aina osattu tunnistaa, joten kaikkea opiskelijoiden saamaa ohjausta ei ole välttämättä tunnistettu nimenomaan uraohjaukseksi. Tämä saattaa vääristää tuloksia negatiivisemmaksi, kuin mitä se oikeasti on. Vastauksissa ymmärrettiin myös resurssien rajallisuus, ei ole realistista tarjota kaikille opiskelijoille aina kaikkea henkilökohtaisesti. En osaa sanoa-vastausten suurta määrää voi selittää se, että opiskelijat eivät osanneet yhdistää uraohjausta koulussa saamaansa ohjaukseen. Voi myös olla, että vastausvaihtoehto, ei ole kuvannut opiskelijoiden näkemystä uraohjauksesta.

Alapuolella olevassa taulukossa siirrytään käsittelemään sosionomiopiskelijoiden mielipidettä siitä, mistä uraohjaukseen liittyvistä asioista pitäisi tiedottaa enemmän.



Kuvio 5. Sosionomikoulutuksessa pitäisi tiedottaa enemmän.

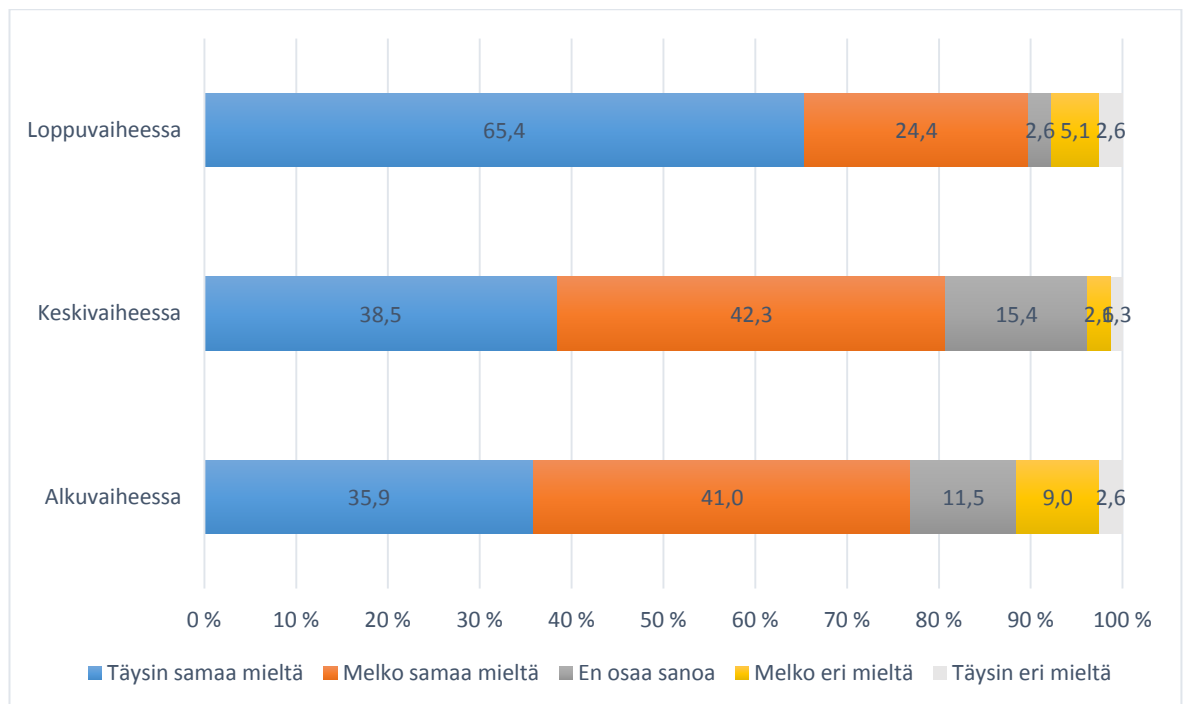
Vastaajista 76,9% oli täysin samaa tai melko samaa mieltä, että harjoitteluiden ohjaamiseen ja opastamiseen tarvitaan enemmän apua. Miten löytää itselle sopivin ja kiinnostavin harjoittelupaikka, joka tukisi omaa oppimista ja vastaisi tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Työkentän ja eri työmahdollisuuksien selvyyteen vaikuttaa myös kelpoisuuslain kertaaminen. 41% oli täysin samaa mieltä, että enemmän tietoa pitäisi saada kelpoisuuslaista ja 37,2% olivat täysin samaa mieltä että, tietoa kaivataan sosionomin työnkuvasta.

Opiskelijat pohtivat, että missä sosionomi (AMK) on pätevä työskentelemään. Vastauksissa kuvailtiin, kuinka alumniluentoja pitäneet henkilöt olivat sosiaalityöntekijöitä, eivätkä sosionomeja ja kuinka usein myös opetuksessa puhutaan sosiaalityöntekijöistä, joten mihin omien opintojen pätevyys lopulta riittää. Tässä kaivattiin keskittymistä nimenomaan sosionomin työmahdollisuuksiin.

*--Minusta tuntuu, että tässä koulussa on puhuttu paljon sosiaalityöntekijöiden työstä ja työtehtävistä. Olisi voinut enemmänkin*

*keskittyä juurikin sosionomien työtehtäviin ja työhön, sillä eihän meistä mitään sosiaalityöntekijöitä tule. (Vastaja 33.)*

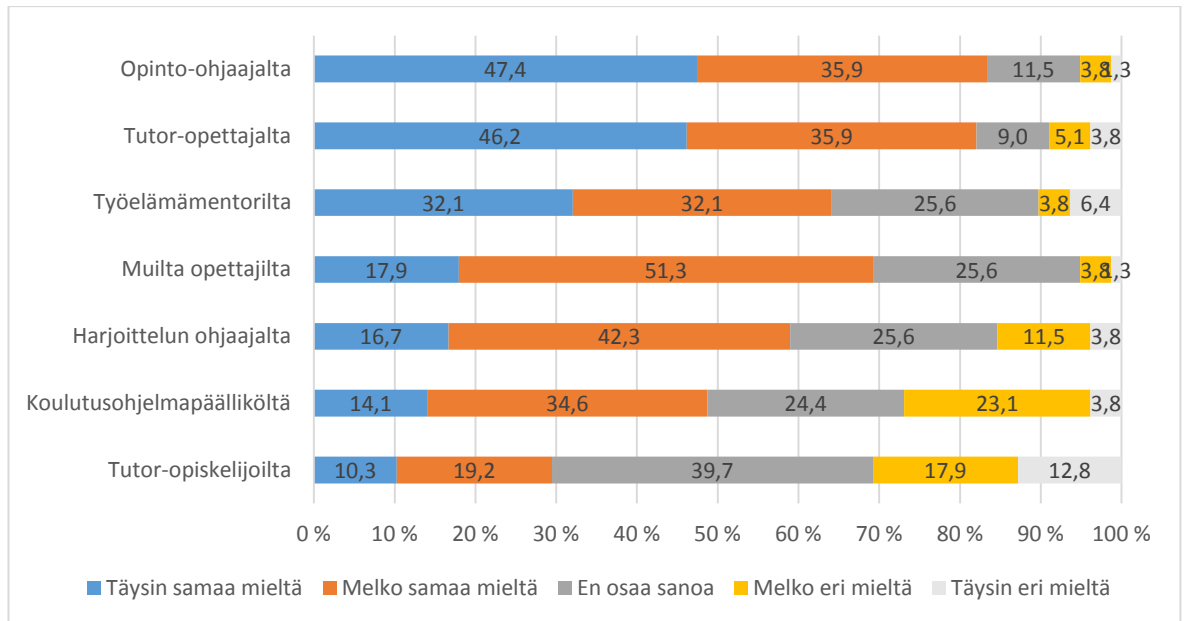
Työelämään valmistautumiseen ja työllisyysilanteeseen ehdotettiin niin paikallista kuin koko valtakunnallista katsausta. Opiskelijat toivoivat, että ohjaus olisi henkilökohtaista ja helposti saatavilla. Ei välttämättä niinkään säännöllistä. Vaan saatavilla kunkin tarpeiden mukaan. Ohjausta kaivattiin koko opintojen ajan, mutta vastuksista oli havaittavissa, että ohjauksen tarve kasvaa opintojen loppua kohden, kun työelämään siirtyminen alkaa lähestyä.



Kuvio 6. Uraohjausta tarvitaan eniten.

Vastajista 76,9% oli täysin tai melko samaa mieltä, että uraohjausta pitäisi olla enemmän uraohjausta opintojen alkuvaiheeseen. Määrä kasvoi 89,7%:n opintojen loppuvaiheeseen siirryttäessä, kun laskettiin yhteen täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä olevat mielipiteet.

Seuraava kuvio kertoo opiskelijoiden näkemyksiä siitä, keneltä uraohjausta tulisi saada.



Kuvio 7. Uraohjausta tulee saada.

Ohjausta kaivattiin nimenomaan koulun henkilökunnalta, erityisesti opinto-ohjaajalta ja omalta tutor-opettajalta. Ohjaajan toivottiin pysyvän samana koko opintojen ajan, jolloin ohjaaja oppisi tuntemaan opiskelijan ja tämän tarpeet. Tutor-opiskelijoita ei koettu niin mieluisiksi ja tässä vastausvaihtoehdossa en osaa sanoa-vastausten suurta määrää voi selittää se, että opiskelijat eivät välttämättä osanneet ajatella millaista uraohjausta tutor-opiskelija voisi antaa.

*Palautetta opettajilta voisi olla enemmän, sillä se auttaa huomaamaan kehityskohteet, samoin vahvuudet. -- (Vastaaaja 15.)*

#### 4.3.2 Uraohjauksen kehittäminen opiskelijälähtöisesti

Tässä kappaleessa siirrymme käsittelemään uraohjauksen kehittämiseen liittyviä vastauksia. Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia että monivalintakysymyksiä Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjauksen kehittämiseen liittyen. Alla olevassa taulukossa on koottu yhteen avoimen kysymyksen vastauksissa toistuneita näkemyksiä siitä, mihin uraohjausta opiskelijoiden mielestä tarvitaan. Taulukon luvut eivät siis kuvaa vastaajamääriä tai prosentteja vaan lukua, kuinka monta kertaa tietyt näkemykset ovat esiintyneet avoimissa vastauksissa.



Taulukko 4. Mihin uraohjausta tarvitaan sosionomikoulutuksessa.

Soveltuvuuden, vahvuuksien ja heikkouksien selvittämiseen, mielenkiinnonkohteen etsimiseen ja ohjauksen suunnittelemiseen näiden mukaisesti	<b>38</b>
Erilaisten työpaikkojen, työllistymismahdollisuuksien, työllistymistilanteen esille tuomiseen	<b>23</b>
Kertomaan eri työtehtäviin vaadittavasta kelpoisuudesta, osaamisesta ja pätevyydestä	<b>6</b>
Harjoittelupaikan valintaan	<b>3</b>
Tulevaisuuden työelämää varten	<b>3</b>
Jatko-opinnoista kertomiseen	<b>2</b>

Tärkeimmiksi asioiksi koettiin soveltuvuuden, vahvuuksien ja heikkouksien selvittäminen, mielenkiinnon kohteen etsiminen ja ohjaus suunnittelemaan opintoja näiden mukaisesti. Opiskelijoiden mielestä on tärkeää, että omat vahvuudet ja heikkoudet löydetään uraohjauksen avulla, jotta voi suunnata opintojaan ja työharjoitteluja vahvuuksien ja mielenkiinnon mukaisesti. Näiden kautta opiskelijan on mahdollista löytää omaa kiinnostusta vastaava asiakasryhmä ja työtehtävä. Uraohjaus voi myös auttaa opiskelijaa itsensä kehittämisessä, vaikka mieluisa asiakasryhmä olisi jo selvillä.

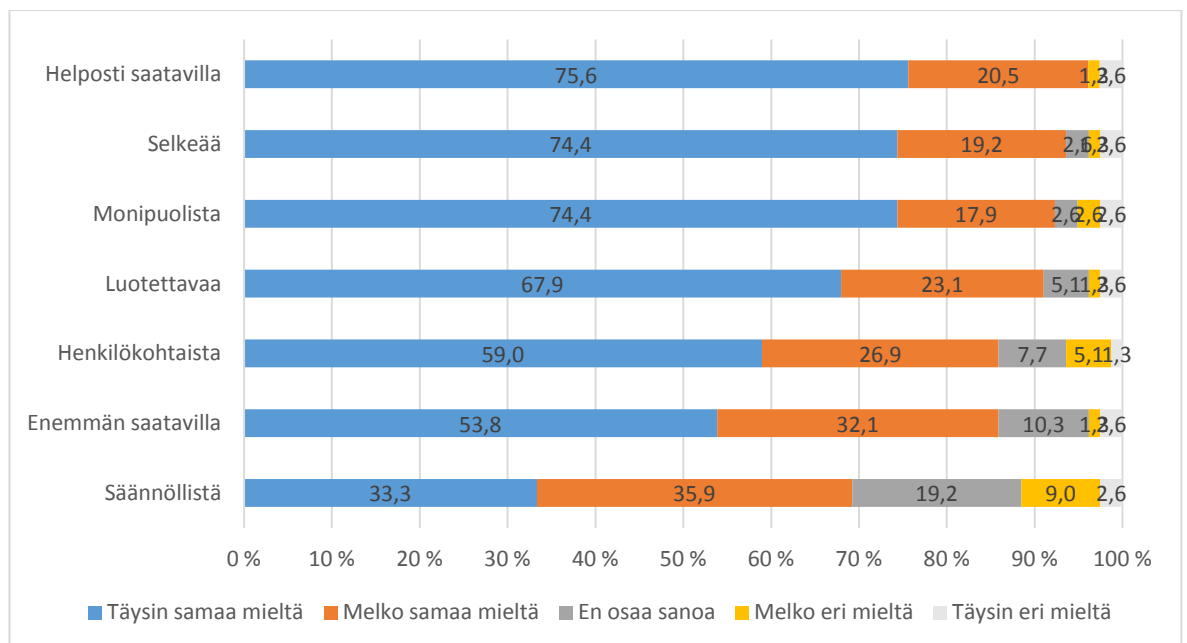
*Omien vahvuuksien löytymistä, erilaisten opintopolkujen ja mahdollisuuksien kartoittamista, kiinnostuksenkohteiden hahmottamista... Aikuisilla monimuoto-opiskelijoilla on jo usein työkokemusta sosiaalialalta, minulla ammatinvaihtajana ei, joten erilaiset alumnuluennot ja laajasti sosiaalialan työtehtäviin tutustuttaminen on todella tärkeää, että löytäisi juuri sen "oman jutun". (Vastaaja 12.)*

*Uraohjaus auttaa minua hahmottamaan oman elämän kokonaiskuvan. Näin ollen uraohjaus sekä suunnittelu auttavat minua opintoihini liittyvissä valinnoissa, esimerkiksi olenko sopiva henkilö työskentelemään sosionomina? Vastaako persoonallisuuden piirteeni sosionomilta edellytettäviä ominaisuuksia? (Vastaaja 21.)*

*Sosionomi koulutuksessa on useita vaihtoehtoja syventyä eri sektoreihin, joten hyvä tietää eri vaihtoehtoista ja sopivuudesta. Sosionomi saattaa työtehtävässään olla tukemassa nuoren urasuunnitelmia, joten tällöin omasta kokemuksesta on hyötyä (Vastaaja 73.)*

Sosionomin työnkuva nousi esiin, myös suurena kysymyksen aiheena. Vastauksissa pohdittiin sosionomin (AMK) työnkuvan laajuutta ja kaivattiin sen selkiyttämistä. Työnkuvan selkiyttäminen ja erilaisten työ- ja jatko-opintomahdollisuuksien kertominen auttaisivat myös opintojen suunnittelussa. Työkentän laajuus ja työnkuvan epäselvyys mietityttivät opiskelijoita. Opiskelijat toivoivat, että kaikki mahdollisuudet ovat tiedossa, että opintoja olisi helpompi suunnata oman kiinnostuksen mukaisesti.

Seuraavassa kuviossa käsitellään millaista uraohjauksen tulisi olla opiskelijoiden mielestä.



Kuvio 8. Uraohjauksen tulisi olla.

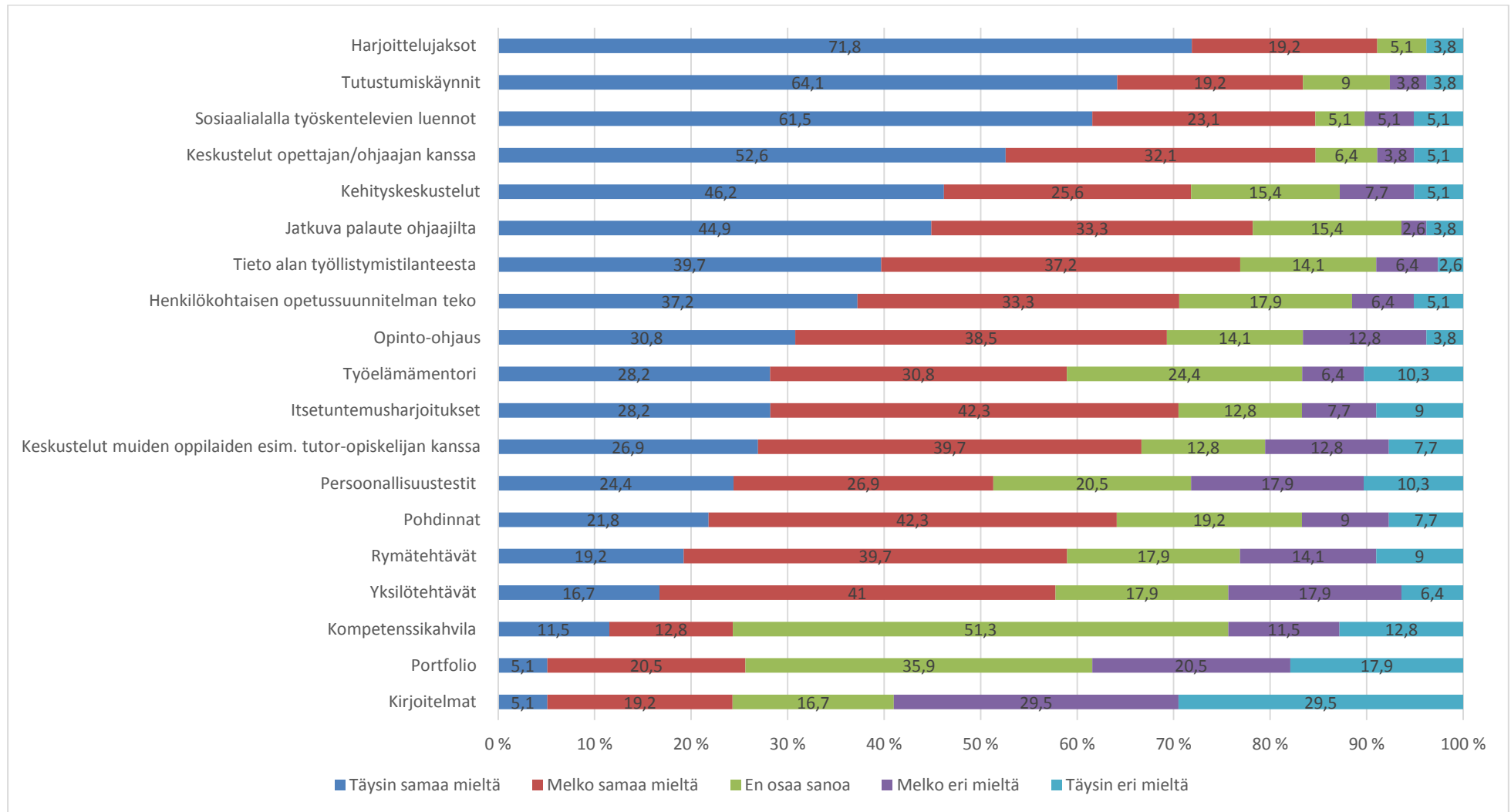
Opiskelijoiden mielestä uraohjauksen tulisi olla helposti saatavilla, selkeää sekä monipuolista. Helposti saatavuudella tarkoitettiin sitä, että uraohjaus ei ole pakollista, mutta sitä on saatavilla tarvittaessa, sillä toiset tarvitsevat ohjausta enemmän kuin toiset.

*Ylipäättään helposti saatavilla olevaa ja ”upotettuna” opintoihin. (Vastaja 11.)*

Selkeyttä kaivattiin siihen, mitkä opinnot ovat uraohjausta. Monipuolisuudella tarkoitettiin menetelmien laajaa hyödyntämistä. Opiskelijat pitivät erilaisista ohjauksen muodoista. Monipuolisella ohjauksella taataan, että kaikki opiskelijat saisivat jotain ohjausta, joka olisi mieluista. Kysymyksen tuloksiin on saattanut vaikuttaa se, että opiskelijat eivät ole osanneet tunnistaa saatua ohjausta uraohjaukseksi. Sosionomikoulutuksessa on jo nyt käytössä monenlaisia uraohjauksen menetelmiä.

*Selkeää, sekä ryhmissä että henkilökohtaisesti tapahtuvaa. Ohjausta saisi olla koko opintojen ajan. (Vastaaja 15.)*

Seuraavassa kuviossa on esitelty uraohjauksen eri menetelmien mieluisuutta opiskelijoille. Uraohjauksen muotoja on saatavilla monipuolisesti. Alla olevassa taulukossa on tyypillisimpiä ohjauksen muotoja sosionomikoulutuksessa.



Kuvio

9.

Mieluisia

uraohjauksen

muotoja.

Uraohjauksen monipuolisuus näkyi mieluisista ohjauksen muodoista, joita ovat henkilökohtaiset keskustelut tai pienryhmäkeskustelut opettajan ja ohjaajan kanssa, tutustumiskäynnit eri sosiaalialan yksiköissä ja työpaikoissa, harjoittelujaksot ja käytännön työn kokeileminen ja sosiaalialalla työskentelevien luennot. Harjoittelujaksot, tutustumiskäynnit ja sosiaalialalla työskentelevien luennot olivat kaikkein mieluisimpia opiskelijoille. Käytännönläheiset uraohjauksen muodot olivat mieluisimpia opiskelijoilla, koska siinä päästään näkemään, millaista työskentely voi olla. Puolestaan kirjoitelmat, pohdiskelut ja portfoliot eivät olleet opiskelijoille kovin mieluisia.

*Enemmän asiantuntijaluentoja ja vierailuita, vähemmän powerpoint esityksiä. (Vastaja 8.)*

Alla olevassa taulukossa käsitellään opiskelijoiden tuomia kehittämisideoita sosionomikoulutuksen uraohjaukseen. Luvut kuvaavat kertoja, kuinka monesti asiat toistuvat avoimissa vastauksissa, eivät prosentteja.

Taulukko 5. Kehittämisideoita uraohjaukseen.

Tietoa siitä, mitä uraohjaus on	15
Enemmän henkilökohtaista keskustelua	12
Enemmän keskusteluja ja tehtäviä pienryhmässä	7
Asiantuntijaluentoja	4
Monipuoliset menetelmät	3
Opiskelijalähtöisempää koulutusta ja uraohjausta	3
Enemmän palautetta opettajilta ja työkentältä	2
Säännöllisempää	2
Työelämäyhteistyö	2

Tässä kysymyksessä oli peräti 29 en osaa sanoa tai tyhjää vastausta. Tämä voi kertoa siitä, että uraohjaus on vieras käsite ja siksi, sitä ei osattu kehittää tai kyseisillä opiskelijoilla ei ole ollut mielenkiintoa perehtyä kysymykseen. Kehittämisideoissa toistui, että jos kaikesta koulutuksessa tapahtuvasta ohjauksesta puhuttaisiin uraohjauksena tai se olisi muuten enemmän esillä, se osattaisiin tunnistaa ja ottaa huomioon eri tavalla. Se olisi todennäköisesti vaikuttanut myös tämän opinnäyte-

työn tutkimuksen tuloksiin. Sosionomikoulutuksessa tilanne on nyt se, että ohjausta tarjotaan upotettuna opintoihin, mutta siitä ei puhuta uraohjauksena, joten sitä ei osata tunnistaa.

Vastauksissa tuli myös ilmi, että opettajilta kaivattaisiin yhteistä linjaa. Opettajien yhteinen linja ohjauksessa ja opetuksessa selkeyttäisivät opintoja. Tuloksista käy ilmi, että opettajilla ei ole selkeää yhteistä linjaa ohjauksessa, mikä voi sekoittaa opiskelijoita.

*Vähemmän opiskelu amk:ssa tunteja tai ammatillisen kasvun tunteja, ja tilalle vaikka henk.koht. aikoja jos tarvitsee (Vastaaaja 6.)*

*Mielestäni henkilökohtaisia keskusteluja opon / tutor-opettajan kanssa, koska tällä hetkellä niitä ei niinkään säännöllisesti ja esim. opolle pitää itse varata aika, jos opintoihin liittyen haluaa jostain tietoa, joka sitten helposti jää varaamatta, mikäli ei ole ns. "pakko". Tutustumiskäyntejä ja luennoitsijoita on mielestäni kyllä riittävästi, mikä on iso plussa. Enemmän myös itse uraohjaus sanan käyttöä ja esimerkiksi uraohjaus tunteja, mikä oikein tekee konkreettiseksi uraohjauksen ja suunnitelmallisuuden. Niillä voisi käydä läpi yksityiskohtaisesti esim. niitä tulevia työkenttiä ja kelpoisuusvaatimuksia, koska jokaisella hie-man epäselvyyttä, missä meidän pätevyiden raja sosionomina menee (Vastaaaja 60.)*

#### **4.4 Avoin kyselylomake**

Sähköisen kyselylomakkeen lopussa oli mahdollista antaa yhteystietonsa ja ilmoitautua vapaaehtoiseksi lisätietoa tuottavaan tutkimuksen jatko-osaan. Tarkoituksena oli syventää tutkimuksesta saatua tietoa ja painottaa erityisesti kehittämiseen liittyviä ideoita. Vapaaehtoiseksi ilmoittautui seitsemän opiskelijaa. Heille lähetettiin kyselylomake sähköpostitse, varsinaisen kyselyn tuloksien tulkinnan jälkeen. Lisäkyselyyn vastasi kuitenkin vain yksi henkilö, joten tuloksia ei voida pitää mitenkään yleistettävänä. Yhden opiskelijan vastaukset tosin mukailivat todella paljon jo kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä saadun tiedon tuloksia.

Kysyttäessä kehittämiskohteita opiskelijan vastauksessa toistui henkilökohtaisten keskustelujen lisääminen ja ohjaajan merkitys.

*Henkilökohtaisia keskusteluja enemmän, koin saavani sektoriopettajalta huomattavasti parempaa ohjausta kuin omalta ohjaavalta opettajalta, koska ohjaava opettaja ei varsinaisesti ole opettanut yhtäkään kurssia ryhmällemme... Sektoriin kuuluu jo nykyisellään yksilökeskustelu, se on erinomaisen hyvä käytäntö. Uraohjaus olisi luonteva osa sitä. Vastaavasta opettajasta jo aiemmassa vastauksessa, ainakin meidän ryhmämme osalta opettajan "tuntemus" oppilaasta jää ohueksi kun ei opeta kuin yhden sektorin osalta ryhmää, samoin opinto-ohjaajan merkitys vähäinen... Harjoittelun ohjaajilta on saanut arvokasta palautetta. (Vastaja 1.)*

#### **4.5 Luotettavuus**

Webropol-kyselylomakkeella saatujen tuloksien luotettavuus on varsin korkea, koska otanta oli iso, vastaajia oli 78. Kyselylomakkeen lopussa oli avoimelle palautteelle tarkoitettu osio, johon opiskelijat saivat antaa palautetta. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa kuitenkin heikentää se, että kaikki opiskelijat eivät olleet kiinnostuneita osallistumaan ja vastaamaan kyselyyn. Tämä kävi ilmi opiskelijoille pidetyssä infotilaisuudessa, sekä kyselylomakkeen palautteessa ja osassa avoimia vastauksia. Palautteessa kerrottiin, että kaikki eivät olleet täysin ymmärtäneet uraohjauksen käsitettä infotilaisuudesta huolimatta ja avoimesti oli myös ilmaistu, ettei koko aihe ja kysely kiinnosta. Palautteessa toistui kuitenkin positiivinen asenne ohjauksen kehittämiseen, koska se koettiin yleisellä tasolla tärkeänä opintojen ja työllistymisen kannalta. Luotettavuutta saattaa heikentää myös se, että mielipidekysymyksissä vastausohje oli seuraava:

1=Erittäin paljon

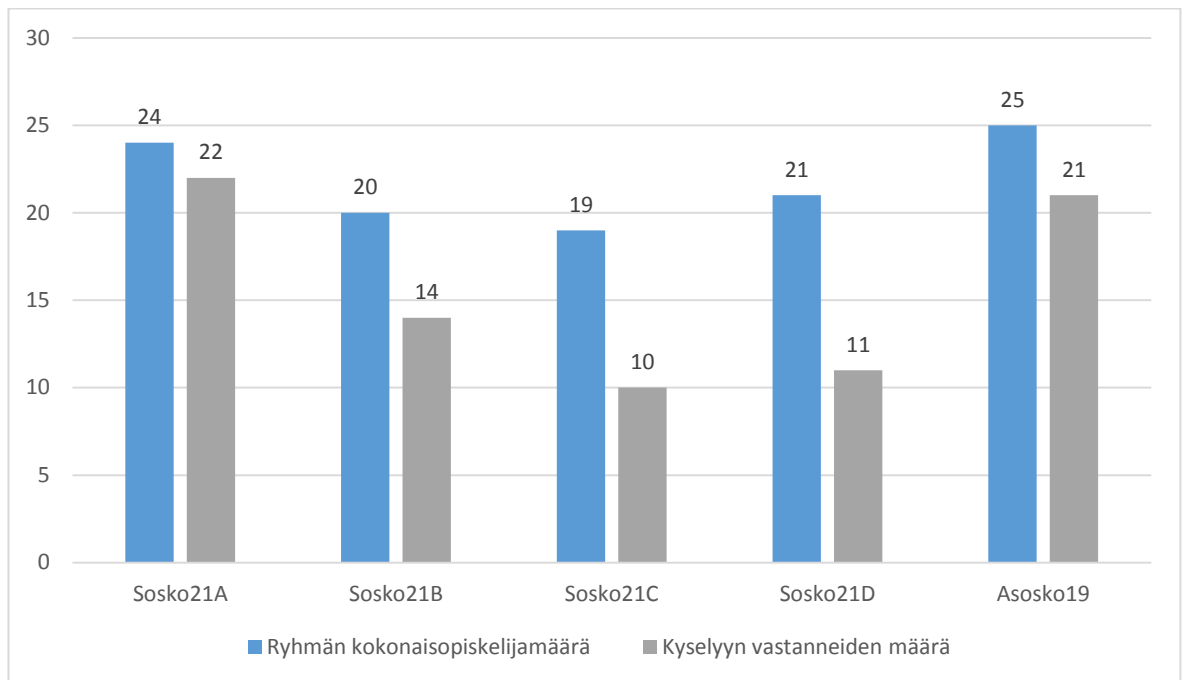
2=Melko paljon

3=En osaa sanoa

4=Melko vähän

5=Erittäin vähän

Opiskelijoiden mielestä vaihtoehdot olisi pitänyt olla päinvastoin. Palautteessa tuli esiin moneen kertaan, että vastaaja oli ehtinyt täyttämään lomaketta jo pitkälle, ennen kuin oli huomannut, että vaihtoehdot ovat kyseisessä järjestyksessä. Se-kaannus oli sattunut siitä huolimatta, että jokaisen kysymyssarakkeen alussa oli vastausohje, jossa kerrottiin numeroiden oikea merkitys.



Kuvio 10. Opiskelijoiden määrä ja vastaajien määrä ryhmittäin.

Kyselylomakkeeseen vastaamista varten ryhmille varattiin atk-tila ja lukujärjestyksestä aika, milloin voi vastata. Paikalla oli myös toinen tutkimuksen tekijöistä, jos kysymyksiä ilmenee. Sosko21C-ryhmän kanssa aikatauluja ei kuitenkaan saatu täsmäämään, vaan kysely lähetettiin sähköpostilla. Tämä on saattanut vaikuttaa tuloksiin tai joku on saattanut jättää vastaamatta, kun kyseessä ei ole ollut valvottu tilaisuus. Osa opiskelijoista joutui jäämään pois yhteisestä vastaustilaisuudesta, koska kertoivat koulun ilmanlaadun olevan liian huono, eivätkä voineet olla rakennuksessa. Myös heille lähetettiin kysely sähköpostilla. Tämä saattoi myös vaikuttaa vastausmäärään.

Tuomi (2007, 142) kirjoittaa, että aineisto on riittävä, kun se alkaa toistaa itseään eli vastaukset eri kysymyksissä ovat samantyyliisiä eikä aineistosta pysty löytä-



mään mitään uutta. Tällöin voidaan puhua saturaatiosta. Opinnäytetyössä tuloksista voidaan huomata paljon toistoa, mikä tukee tuloksien luotettavuutta. Koemme, että aineisto on riittävä saturaation näkökulmasta.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja tutkia millaisia toiveita sosiaalialan opiskelijoilla on urasuunnitteluun ja uraohjaukseen liittyen ja millainen on nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Mitä ohjausta antavat esimerkiksi tutor-opiskelijat, tutor-opettaja ja koulun muu henkilökunta? Haluamme saada selville ja kehittää konkreettisia ohjauksen muotoja ja uusia ideoita opiskelijälähtöisesti. Tutkimuskysymykset ovat: Mikä on uraohjauksen nykytilanne Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa opiskelijoiden kuvailemana? Miten ohjausta ja uusia menetelmiä voitaisiin kehittää opiskelijälähtöisesti?

Teoriaosuudessa esitellään sosionomikoulutus ja koulutuksessa esiintyvät tyypillisimmät ohjausmuodot, joita ovat ammatillinen kasvu, mentorointi, henkilökohtaiset keskustelut, harjoittelut ja tutustumiskäynnit. Teoriassa käydään läpi myös uraohjauksen ja urasuunnittelun käsitteet ja pohditaan, tunnistetaanko ura käsitteenä sosiaalialalla ja uraohjaus sosionomikoulutuksessa. Kuurila (2014) kirjoittaa Maanselän (2003) mukaan, että korkeakoulujen ohjaus on puutteellista ja epäselvää. Ohjauksen on todettu olevan opiskelijoille epäselvää, koska he eivät tiedä kuka toimii heidän ohjaajanaan ja jos ohjausta on saatu, sitä ei ole osattu tunnistaa uraohjaukseksi. Kuurilan (2014) kuvailemat tulokset ovat samanlaisia saamiemme tuloksien kanssa. Avoimien kysymysten tuloksissa toistuu useasti, että opiskelijat eivät ole osanneet tunnistaa saaneensa uraohjausta tai he kuulivat uraohjauksesta ensimmäistä kertaa vastatessaan kyselylomakkeeseen.

Tutkimuksemme osoittaa, että Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjauksen nykytilanne on opiskelijoiden mielestä epäselvä ja sen takia riittämätöntä. Opiskelijat kuvailevat, että uraohjauksen käsite on tuntematon ja tämän vuoksi he saattoivat kokea sen saamisen vähäiseksi. Saatu ohjaus on opiskelijoiden mielestä luotettavaa. Opiskelijoilta nousi ideoita, joiden mukaan uraohjausta voisi kehittää. Opiskelijat toivoivat, että uraohjausta olisi saatavilla koko opintojen ajan. Erityisesti toivottiin, että ohjaaja pysyisi samana koko opintojen ajan, jolloin ohjaaja oppisi tuntemaan opiskelijan ja tämän tarpeet. Ohjaajalta toivottiin opastusta omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden löytymiseksi. Lisäksi auttaisi opiskelijaa suunnittelemaan opintonsa kiinnostusten kohteiden mukaisesti. Opiskelijat toivoi-

vat, että uraohjaus sisältäisi ajankohtaista tietoa työpaikoista, työmahdollisuuksista ja työllistymistilanteesta. Uraohjausta toivottiin myös käsitteenä enemmän esille, jolloin saatu ohjaus voitaisiin tunnistaa nimenomaan uraohjaukseksi ja se ohjaisi omaa ajattelua siihen suuntaan.

Oli myös mielenkiintoista, että opiskelijoiden koulutustausta huolimatta kaikki kokivat tarvitsevansa ohjausta työllistymiseen liittyvissä asioissa, sosionomin työnkuvasta ja kelpoisuuslaista. Vaikka monella on ammattitutkinto sosiaali- ja terveystieteiden alalta, mikä tarkoittaa todennäköisesti lähihoitajan-tutkintoa, ei heilläkään ollut sen parempaa kuvaa kuin lukion käyneillä, vaikka lukiotutkinto on täysin teoreettinen. Aiemmillä opinnoilla ei näyttänyt olevan vaikutusta vastauksiin.

## 5.1 JoPo-hankkeen alkukartoituskyselyn tuloksia

Koko Seinäjoen ammattikorkeakoulun uraohjausta ja urasuunnittelua koskevassa Jopparilta Polkimille Urasuunnittelussa-hankkeessa eli JoPo-hankkeessa selvitettiin samoja asioita, kuin opinnäytetyössämme. Vaikka kyseessä oli JoPo-hankkeen alkukartoitus ja opinnäytetyömme ja JoPo-hankkeen kyselylomakkeet erosivat toisistaan, niiden tuloksia voi vertailla keskenään. Saadut tulokset ovatkin hyvin samankaltaisia. (Volanto, 2016.)

Tämän tutkimuksen ja JoPo-hankkeen tulokset kertovat, että uraohjaus tunnetaan käsitteenä jotenkin, mutta sen määritelmä on epäselvä. JoPo-hankkeeseen vastanneista aloittavista opiskelijoista 14,11% ja valmistuvista 5,7% olivat sitä mieltä, että tietävät mitä uraohjauksella tarkoitetaan. Tässä tutkimuksessa ei kysytty määrittäen tiedetäänkö, mitä uraohjaus tarkoittaa, mutta avoimien kysymyksiensä vastauksissa toistui, että sen tarkasta sisällöstä ei olla täysin varmoja, mutta jotain käsitystä asiasta on. Myös joitain uraohjauksen muotoja osataan tunnistaa, mutta kaikkea ohjausta ei välttämättä tunnisteta uraohjaukseksi. Tässä mielessä uraohjausta on tarjolla Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, mutta se kaipaisi selkiyttämistä. (Volanto, 2016.)

78,1% aloittaneista Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoista ja 71,8% valmistuvista opiskelijoista on sitä mieltä, että uraohjauksen on hyvä sisältyä opintojak-

soihin. Myös sosionomiopiskelijat olivat samaa mieltä. JoPo-hankkeeseen vastanneet opiskelijat pitivät tärkeänä, että uraohjauksen on hyvä sisältää tutustumiskäyntejä työpaikoille, itsetuntemusharjoituksia sekä ammatillisen kasvun tukemista. Tärkeänä koettiin myös, että uraohjausta on saatavilla, se on henkilökohtaista sekä luottamuksellista. Sosionomeille tehdyssä tutkimuksessa samat asiat toistuvat avoimien kysymyksiä vastauksissa. (Volanto, 2016.)

Sosionomiopiskelijoista 64,1% toivoivat lisää tietoa alan työllisyysmahdollisuuksista. JoPo-hankkeeseen vastanneista valmistuvista opiskelijoista 87,9% oli sitä mieltä, että uraohjauksen on hyvä sisältää tietoa alan työllistymismahdollisuuksista, aloittaneista opiskelijoista 82,9% toivoivat myös lisää tietoa alan työllistymistilanteesta. 5,1% JoPo-hankkeeseen vastanneista valmistuvista opiskelijoista oli kuitenkin kokenut saavansa uraohjausta työelämään siirtymisessä. (Volanto, 2016.)

Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistuvista opiskelijoista 14,8% oli sitä mieltä, ettei saanut uraohjausta opintojen alkuvaiheessa. Vastaava prosenttiluku oli opintojen keskivaiheessa 15,4% ja opintojen lopussa 14,9%. Prosenttiluku pysyi melko samanlaisena koko opintojen ajan. Sosionomien mielestä uraohjauksen tarve kasvaa opintojen edetessä. (Volanto, 2016.)

Sosionomiopiskelijoista 83,3% toivoivat saavansa uraohjausta ensisijaisesti opinto-ohjaajalta ja tutoropettajalta 82,1%. Muina tärkeinä uraohjausta antavina henkilöinä koettiin harjoittelun ohjaaja ja työelämämentori. Avoimissa vastauksissa kuvailtiin pätevää käytännön ohjausta työkentältä. Sosionomiopiskelijoista 59% on sitä mieltä, että uraohjausta harjoittelun ohjaajilta ja 64,2% toivoo uraohjausta työelämämentorilta. Vastaavasti JoPo-hankkeeseen vastanneista valmistuvista opiskelijoista 75,6% toivoi uraohjausta työelämämentorilta. (Volanto, 2016.)

## **5.2 Suositus uraohjauksen toteuttamiseen**

Tuloksien ja teorian pohjalta teimme suosituksen, miten uraohjausta voisi toteuttaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa. On tärkeää, että ohjausta tarjotaan erityisesti sitä tarvitseville ja haluaville. Teoriassa kuvaillaan toimintahorisontteja, jos ohjaus ei ole henkilön toimintahorisonttien sisällä se sitä ei voi-

da ottaa vastaan, resursseja ja ohjausta ei kannata kohdistaa niille, jotka tietävät jo, mitä haluavat.

Uraohjaus ja suunnittelu voisi olla vapaavalintainen koko opintojen läpi kulkeva kurssikokonaisuus ”Oma ura”-opinnot. Näin uraohjaus tulisi käsitteenä enemmän ja selkeämmin esille ja erilaiset ohjauksen muodot osattaisiin tunnistaa ja yhdistää uraohjaukseen. ”Oma ura”-opintoihin sisältyisi opiskelijan vahvuuksien, kehittämiskohteiden ja mielenkiinnon kartoitus keskustelun, henkilökohtaisen opintosuunnitelman ja erilaisten testien avulla. Näitä asioita voisi pistää ylös sähköiseen portfolioon kurssin Moodle-pohjalle. Ohjaajana toimisi sama opettaja koko opintojen ajan, jolloin hän oppisi tuntemaan opiskelijan henkilökohtaiset tarpeet. Säännölliset keskustelut olisivat osa opintoja ja lukuvuoden lopussa käytäisiin portfolioon kerätyt kokemukset läpi pienryhmissä. Näin opiskelijat pääsevät jakamaan osaamistaan ja kokemuksiaan sekä keskustelemaan yhdessä.

Muita kurssilla käytäviä asioita olisivat tutustumiskäynnit ja alumniluennot opiskelijoiden toiveiden mukaisesti. Näistä opituista asioista pidettäisiin kirjaa, joka laitettaisiin sähköiseen portfolioon. Ylös kirjattavia asioita voisivat olla hyvät ja huonot kokemukset ja kiinnostavat asiat. ”Oma ura”-opintoihin sisältyisi kompetenssien läpikäymistä, harjoitteluista saatu kokemus, alumniluennot, opinto-ohjaus, kenttäpäivät, henkilökohtaiset keskustelut ja pienryhmäkeskustelut. Koska opinnot tarjotaisiin vapaavalintaisina opintoina, sitä saisivat nimenomaan halukkaat ja ohjausta tarvitsevat. Näin myös säästyisi vapaasti valittavia aikoja niille, jotka tarvitsevat vähemmän ohjausta, vain silloin tällöin.

Vastuu ohjauksen järjestämisestä ja tarjoamisesta olisi Seinäjoen ammattikorkeakoululla, mutta vastuu oman uran suunnittelusta olisi opiskelijalla. ”Oma ura”-opinnot korvaisivat muut samanlaiset opinnot, jotta välttyttäisiin opintojen päällekkäisyyksiltä.

## POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi on ollut opettavainen kokemus. Opinnäytetyön suunnittelu alkoi loppusyksystä 2015. Ideana oli tehdä Seinäjoen ammattikorkeakoululle tutkimus opiskelijalähtöisesti. Päätimme tehdä opinnäytetyön parityönä, koska olimme tehneet jo enemmän kirjallisia töitä yhdessä ja tiesimme, että yhteistyö sujuu. Opinnäytetyön aiheeksi muotoutui uraohjauksen nykytilanteen selvittäminen ja kehittäminen. Koska tutkimuksen tuloksien tuli olla yleistettävissä koskemaan koko sosionomikoulutusta, päätimme tehdä lähtökohdiltaan määrällisen tutkimuksen. Parityöskentely on mahdollistanut tunteiden ja tiedon jakamisen ja keskustelemaan työotteen. Olemme pystyneet myös jakamaan kirjoittamistyötä, mikä on helpottanut työntekoa.

Aiheen valinnan jälkeen tutustuimme uraohjauksen käsitteeseen, kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Haastavaa oli uuteen asiaan tutustuminen ja aluksi oli vaikea löytää sopivaa lähdemateriaalia. Nimenomaan sosiaalialan kirjallisuudessa ei löytynyt paljon tietoa uraohjauksesta, mutta useissa teoksissa aihetta käsiteltiin tai sivuttiin osana isompaa käsitteistöä. Löytämämme kirjallisuus ja aiemmat tutkimukset vastasivat hyvin saamiimme tuloksia. Tämä lisää tuloksien luotettavuutta. Uuteen aiheeseen tutustuminen on ollut mielenkiintoista ja antoisaa. Olemme saaneet paljon arvokasta tietoa aiheesta ja tutkimuksen toteuttamisesta. Näitä voimme varmasti hyödyntää tulevaisuudessa. Teoriaosuuden rajaaminen ja sisällön järjestäminen osoittautuivat haastaviksi. Aihepiiri oli hyvin laaja, joten tärkeimpien aiheiden erottaminen vähemmän tärkeistä vaati paljon työtä ja joitain aiheita piti jättää vain maininnan varaan. Opinnäytetyön ohjaajan avustuksella saimme kuitenkin aiheen rajattua sopivaksi. Aiheen rajauksessa vaikeaa oli erottaa, mikä oli omasta mielestä mielenkiintoista ja mikä oli työn kannalta merkittävää tietoa.

Tutkimuksen teoria viimeisteltiin ja tulokset analysoitiin syksyllä 2016 SPSS-tilasto-ohjelmalla. Haastavaa tuloksien analysoinnissa oli se, että SPSS-tilasto-ohjelman käyttö oli opetettu opintojen alkuvaiheessa, joten sen käyttö ei ollut tuoreessa muistissa. Tämän takia jouduimme käymään useaan otteeseen ATK-opettajan luona opettelemassa ohjelman käyttöä uudestaan.

Opinnäytetyön teko on sujunut hyvin, ilman suurempia ongelmia. Olemme pysyneet hyvin aikataulussa. Tarkoituksena on, että sosionomikoulutuksen opettajat voivat käyttää tutkimuksessa saatuja tuloksia kehittäessään omaa ohjaustaan. Antamiemme suosituksia ohjauksen toteuttamiseen voidaan kokeilla käytännössä. Käytännön kokeilujen ja jatkotutkimusten avulla uraohjausta voidaan kehittää edelleen.

## LÄHTEET

- Ahonen, E., Harjula, M-K. 2011. Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sosionomien (AMK) ajatuksia omasta osaamisesta ja sijoittumisesta työelämään. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.9.2016]. Saatavana: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37330/Ahonen\\_Elina\\_Harjula\\_Mari-Kaisa.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37330/Ahonen_Elina_Harjula_Mari-Kaisa.pdf?sequence=1)
- Arene. 19.4.2006. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleiset kompetenssit. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 21.10.2016]. Saatavana: <http://www.karelia.fi/ects/materiaali/Yleiset%20kompetenssit%20tutkintotasoittain%2019042006.pdf>
- Carver, E., Itkonen, L., Layne, H. Helsingin yliopiston ryhmämentorointiopas. Ryhmämentorointi-mallin kehittämissyhmä v. 2011-2012. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 11.9.2016]. Saatavana: [http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/mentorointi/Ryhm%C3%A4mentorointi\\_opas.pdf](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/mentorointi/Ryhm%C3%A4mentorointi_opas.pdf)
- Diak. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK). Sosionomi auttaa selviytymään arjessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.10.2016]. Saatavana: <http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutukseen/Koulutusohjelmat/sosiaalilanko/Sivut/Sosiaali--ja-kasvatusalan-suuntautumisvaihtoehto.aspx>
- Eteläpelto, A., Onnismaa, J. (toim). 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy.
- Gothard, B. Mignot, P. Offer, M. Ruff, M. 2001. Careers guidance in context. London : Sage
- Haapakoski, A. 2005. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Uraohjausta ammatilliseen oppilaitokseen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18063/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2006467.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18063/URN_NBN_fi_jyu-2006467.pdf?sequence=1)
- Harjoittelut. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. SeAMK Sosiaali- ja terveysala. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.10.2016]. Saatavana: <http://www.seamk.fi/fi/Tutkimus-amp;-kehittaminen/Opiskelijat-tekijoina/Harjoittelut>
- Helminen, J. 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8. Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi. Helsinki. [Verkkojulkaisu].



- [Viitattu 21.10.2016 ]. Saatavana:  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3477-1.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf?sequence=1)
- Helminen, J., Mäntyneva, P., Rinne, P. 2015. Sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu: 18.10.2016]. Saatavana:  
<http://docplayer.fi/6163511-Sosionomien-amk-opintojen-ja-osaamisen-yhtymakohdat.html>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Jamk. Opinto-opas AMK 2015. Sosionomin (AMK) tutkinto-ohjelma 2015 210 op. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.10.2016]. Saatavana: <http://opinto-opaat.jamk.fi/fi/opinto-opas-amk/tutkinto-ohjelmat-ja-opintotarjonta/suomenkieliset-opsit/2015-2016/sosionomi/>
- JoPo – Jopparilta Polkimille Urasuunnittelussa. Urasuunnittelun ja uraohjauksen kehittämistä. Ei Päiväystä. Hanketuloskortti. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.10.2016]. Saatavana: <http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/jopo-jopparilta-polkimille-urasuunnittelussa-3/#>
- Kauppila, P. 2009. Ammatillisen opettajakorkeakoulun ohjauksen toimintasuunnitelma. Kehittämishankeraportti. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kujanpää, H-L. 2014. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta 2012 ja 2013 vuosina valmistuneiden sosionomien työllistyminen. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 24.10.2016]. Saatavana: <http://www.theseus.fi/handle/10024/80512>
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turku : Turun yliopisto.
- L 26.6.2015/817. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Saatavana:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20sosiaalihuollon%20ammatillisen%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20kelpoisuusvaatimuksista>
- L 29.4.2005/272. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>
- L 25.2.2016/153. Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160153>
- L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Saatavana:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas: tulevaisuus mahdollisuutena. Porvoo ; Helsinki ; Juva : WSOY
- Lairio, M. & Penttilä, M. 2007a. Korkea-asteen ohjauksen kehittäminen. Teoksessa M. Lairio & M. Penttilä (toim.) Opiskelijalähtöinen ohjaus yliopistossa, 7–13. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Landgren, S., Pesonen, T. 2014. Talentian Vastavalmistuneiden Urapolut 2014. Vuosina 2012 – 2013 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. [Verkojulkaisu]. [Viitattu: 24.10.2016]. Saatavana: [http://www.talentia.fi/files/4320/Urapolku\\_2014\\_Verkkoversio.pdf](http://www.talentia.fi/files/4320/Urapolku_2014_Verkkoversio.pdf)
- Lehtonen, T. 2016. Sosionomit (AMK) työelämässä. TE-palvelut. Ammattinetti. [Verkkosivu]. [Viitattu: 18.10.2016]. Saatavana: [http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30\\_artikkeli;jsessionid=E1D95B646EBB5929895983E51D0D7810?direct=true](http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30_artikkeli;jsessionid=E1D95B646EBB5929895983E51D0D7810?direct=true)
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. & Krumboltz, J. D. 1999. Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling and development* 77 (2), 115–124.
- Myllys, H. 2006 Opintojen ohjaus – opiskelijan ammatillisen kasvun tukemista - Korkeakoulujen arviointineuvoston toteuttamat opintojen ohjauksen arvioinnit. Kever. Verkojulkaisu. <http://piramk.fi/kever.nsf/> (Luettu 10.09.2008).
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. WEbpro Oy Helsinki.
- Ora-Hyytiäinen, E. 2005. Ammattikorkeakouluopiskelijan vaiheittainen kasvu ja kehittyminen sairaanhoitajaksi. *Kever* 2/2005. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 11.10.2016]. Saatavana: [https://arkisto.uasjournal.fi/kever\\_2005-2/b1c72294ad1b022ac22570100063ec08.htm](https://arkisto.uasjournal.fi/kever_2005-2/b1c72294ad1b022ac22570100063ec08.htm)
- Osipow, S. H. 1983. Theories of career development. Third edition. Engle world cliffs. Prentice-Hall.
- Rinnekallo, H. 2002. Holhousta vai heitteillejättöä? –Ohjauksen kulttuureista ammattikorkeakoulussa. Teoksessa J. Helander & S. Seinä (toim.) Citius. Altius. Fortius. Näkökulmia opintojen ohjaukseen ammattikorkeakoulussa, 41–50. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R., & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Toim. L. Viinamäki. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010, 15–26.

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

Saari, E. & Viinamäki, L. 2010. Ennakointeja sosionomien (AMK & ylempi AMK) paikasta tulevaisuuden hyvinvointipalvelujärjestelmän ammattilaisina. Teoksessa Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Toim. L. Viinamäki. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010, 150-199.

Saukkonen, S. & Syynimaa, K. (toim.) (2011). Korkeakoulujen uraohjauskäytäntöjä kehittämässä. [Verkojulkaisu]. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskusten työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 9.11.2016]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36704/VOKES%20ty%C3%B6papereita%201.pdf?sequence=3>

Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (eds.) Career development and counseling. Putting theory and research to work, 42–70. Hoboken, NJ: Wiley.

Seinä, S. 2002. Toiminnan suuntaaminen sen mukaan, mitä on näköpiirissä. Teoksessa J. Helander & S. Seinä (toim.) Citius. Altius. Fortius. Näkökulmia opintojen ohjaukseen ammattikorkeakoulussa, 15–40. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Päivitetty 18.6.2014. Opetussuunnitelma 2014-2015. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.10.2016]. Saatavana: <http://opsweb.seamk.fi/?code=SOSALA-2014>

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Päivitetty 26.6.2015. Opetussuunnitelma 2015-2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.10.2016]. Saatavana: <http://opsweb.seamk.fi/?code=SOSALA-2015>

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016. Kuopio. [Viitattu 19.9.2016]. [Verkkosivu]. Saatavana: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>

Sosionomi (AMK). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: [http://www.seamk.fi/fi/Koulutus/Koulutusalat/AMK-tutkinnot/Sosionomi-\(AMK\)](http://www.seamk.fi/fi/Koulutus/Koulutusalat/AMK-tutkinnot/Sosionomi-(AMK))

Suominen, T. 2012. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Urasuunnittelua yhteistoiminnallisesti. Urasuunnittelukurssin kehittäminen Jyväskylän yliopiston kielten laitoksessa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: <https://www.jyu.fi/hum/laitokset/kiellet/meidan-laitoksemme/kielten-laitoksen-henkilosto/suominen-tiina/urakurssi>

- Talentian linjaukset opiskeluhollosta. 2014. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Talentia. [Viitattu 11.9.2016]. Saatavana: [http://www.talentia.fi/files/3582/Talentian\\_linjaukset\\_opiskeluhollosta.pdf](http://www.talentia.fi/files/3582/Talentian_linjaukset_opiskeluhollosta.pdf)
- Talentia. Oikeus sosiaalihuollon ammatinharjoittamiseen ja sijaistaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.10.2016]. Saatavana: [http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalihuollon\\_ammattihenkilolaki/oikeus\\_ammattinharjoittamiseen\\_ja\\_sijaistaminen](http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalihuollon_ammattihenkilolaki/oikeus_ammattinharjoittamiseen_ja_sijaistaminen)
- Talentia. Sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattipätevyyden ylläpitäminen ja ammattieettiset velvollisuudet. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.10.2016]. Saatavana: [http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalihuollon\\_ammattihenkilolaki/ammattipatevyyden\\_yllapitaminen\\_ja\\_ammattieettiset\\_velvollisuudet](http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalihuollon_ammattihenkilolaki/ammattipatevyyden_yllapitaminen_ja_ammattieettiset_velvollisuudet)
- Talentia. Sosiaalialan työ. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.9.2016]. Saatavana: [http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan\\_työ](http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan_työ)
- Toikko, T. 2009. Toimijalähtöinen kehittäminen. Verkkajulkaisu. [Saatavilla: <https://seamk.finna.fi/Record/plari.91394>]. [Viitattu: 3.10.2016]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue: Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.
- Tutkintosääntö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Hyväksytty 16.4.2015. Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy Hallitus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu: 18.10.2016]. Saatavana: <http://intra.seamk.fi/loader.aspx?id=77e36855-0693-4471-8307-3478adc92cd7>
- Vaasan yliopisto. Uraohjaus. Päivitetty 7.7.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: <http://www.uva.fi/fi/for/student/studying/planning/career/>
- Valvira. 22.8.2016. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. [Viitattu 19.9.2016]. [Verkkosivu]. Saatavana: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>
- Viinamäki, L (toim). 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010 - 2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi: SOLVER.
- Volanto, S. 2016. Lehtori. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sähköpostikeskustelu 21.1.2016.
- Volanto, S., Rintamäki, E., & Hannu, H. 2016. Uusia näkökulmia uraohjaukseen. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Kokoomateos. Julkaisematon.
- Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M., Pohjola, A. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpei-

den ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 27.9.2016]. Saatavana: [https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna\\_loppuraportti\\_2006.pdf](https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf)

## **LIITTEET**

Liite 1. Uraohjaus sosionomikoulutuksessa -kyselylomake

Liite 2. Uraohjaus sosionomikoulutuksessa –kyselyn täydentävä osio

Liite 3. Tutkimuslupahakemus

## Liite 1



## Uraohjaus sosionomikoulutuksessa

## Uraohjaus

Uraohjaus ja -suunnittelu ovat henkilökohtainen prosessi, jossa käsitellään henkilön vahvuuksia, osaamista ja ominaisuuksia.

Ohjauksen tavoitteena on helpottaa opiskelijan siirtymistä koulutuksen jälkeen työelämään, hänelle sopivaan työtehtävään ja paikkaan.

**1. Luokkatunnus \***

- Sosko21 A
- Sosko21 B
- Sosko21 C
- Sosko21 D
- Asosko19

**2. Sukupuoli \***

- Mies
- Nainen

**3. Ikä vuosina \*****4. Kotikunta opintoihin hakeutuessa \***

- Alajärvi
- Alavus
- Evijärvi
- Ilmajoki

- Isojoki
- Karijoki
- Kauhajoki
- Kauhava
- Kuortane
- Kurikka
- Lappajärvi
- Lapua
- Seinäjoki
- Soini
- Teuva
- Vimpeli
- Ähtäri
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**5. Viimeisin koulutus \***

- Lukio tai ylioppilas
- Ammattikoulu
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**6. Työkokemus ennen nykyistä opiskelua \***

- Ei työkokemusta
- Alle 1 kk
- 1kk - alle 6 kk
- 6kk - alle 1 vuosi
- 1 vuosi - alle 2 vuotta
- 2 vuotta - alle 3 vuotta
- 3 vuotta - alle 5 vuotta
- Enemmän kuin 5 vuotta



**7. Jos sinulla on aikaisempaa työkokemusta, miltä alalta tai aloilta se on?**

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Sosiaali- ja terveysala
- Liiketalouden ala
- Luonnonvara-ala
- Ravitsemisala
- Tekniikanala
- Kulttuuriala
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**8. Työskenteletkö koulun ohella? \***

Ei sisällä kesätyötä

- Kyllä
- En

**9. Jos vastasit kyllä, millä alalla tai aloilla työskentelet?**

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Sosiaali- ja terveysala
- Liiketalouden ala
- Luonnonvara-ala
- Ravitsemisala
- Tekniikanala
- Kulttuuriala
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**10. Miten paljon seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet koulutusalasi valintaan?**

Vastausohje

1=Erittäin paljon 2=Melko paljon 3=En osaa sanoa 4=Melko vähän 5=Erittäin vähän

1 2 3 4 5

Perhe ja sukulaiset \*

○ ○ ○ ○ ○

Aikaisempi koulutus \*

○ ○ ○ ○ ○

Aikaisempi työkokemus *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Opinto-ohjaaja *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Kaverit *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Haaveammatti *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ammatinvalintatesti *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ammatinvalintapsykologi *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Soveltuvuus alalle *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Työllisyysnäkyminen *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Motivaatio *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Opiskelupaikkakunta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Aikaisemmat elämäkokemukset *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Sattuma *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Muu, mikä? _____	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**11. Onko koulutusalan valinta ollut mielestäsi onnistunut? \***

1=Erittäin onnistunut 2=Melko onnistunut 3=En osaa sanoa 4=Melko epäonnistunut 5=Erittäin epäonnistunut

1 2 3 4 5

Onko koulutusalan valintasi ollut mielestäsi onnistunut?

**12. Mitä uraohjaus ja -suunnittelu sosionomikoulutuksessa mielestäsi tarkoittaa? \***

**13. Mihin uraohjausta sosionomikoulutuksessa mielestäsi tarvitaan? \***

**14. Yksikkömme uraohjauksessa tulisi tarjota enemmän tietoa**

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

<sup>1</sup> Tietoa koulutuksen tuomasta kelpoisuudesta eri työnimikkeisiin ja eri tason tehtäviin

1 2 3 4 5

Opintoihin liittyvistä asioista *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Sosionomin työnkuvasta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Harjoittelusta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Opinnäytetyöstä *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

- Työelämään valmistautumisesta \*
- Jatkokoulutuksesta \*
- Työllistymistilanteesta \*
- Kelpoisuuslaista<sup>1</sup> \*
- Muusta, mistä? \_\_\_\_\_

### 15. Mielestäni uraohjausta tarvitaan eniten \*

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

1 2 3 4 5

- Opintojen alkuvaiheessa
- Opintojen keskivaiheessa
- Opintojen loppuvaiheessa

### 16. Uraohjauksen tulisi olla

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

1 2 3 4 5

- Henkilökohtaista \*
- Luotettavaa \*
- Helposti saatavilla \*
- Monipuolista \*
- Selkeää \*
- Säännöllistä \*
- Enemmän saatavilla \*
- Muuta, mitä? \_\_\_\_\_

### 17. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa kehitetään uraohjausta. Kuvaile millaista uraohjausta haluaisit. \*

### 18. Uraohjausta tulisi saada

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

<sup>1</sup>Opintojen loppuvaiheessa työelämästä hankittu kokeneempi ohjaaja, joka auttaa työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä

1 2 3 4 5

- Tutor-opettajalta \*

Tutor-opiskelijoilta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Opinto-ohjaajalta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Koulutusohjelmapäälliköltä *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Muilta opettajilta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Harjoittelun ohjaajalta harjoittelupaikassa *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<sup>1</sup> Työelämämentorilta *	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Muulta, keneltä? _____	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**19. Tiedän \***

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Keneltä uraohjausta saa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuka on yksikkömme opinto-ohjaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuka on tutor-opettajani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuka/ketkä on ryhmäni tutor-opiskelija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keneltä kysyä tarvitsemaani tietoa uraohjaukseen liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20. Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen uraohjaus on mielestäni**

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
Henkilökohtaista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotettavaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helposti saatavilla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuolista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännöllistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuta, mitä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Mieluisia uraohjauksen ja -suunnittelun muotoja ovat mielestäni**

1=Täysin samaa mieltä 2=Melko samaa mieltä 3=En osaa sanoa 4=Melko eri mieltä 5=Täysin eri mieltä

<sup>1</sup>Opintojen loppuvaiheessa työelämästä hankittu kokeneempi ohjaaja, joka auttaa työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä

<sup>2</sup> Sosiaalialan kompetensseja käsittelevä ryhmäkeskustelutilaisuus

	1	2	3	4	5
Kirjoitelmat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelut opettajan/ohjaajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelut muiden oppilaiden esim. tutor-opiskelijan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinto-ohjaus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdinnat (Oma osaaminen ja vahvuudet) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsetuntemusharjoitukset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutustumiskäynnit *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelujaksot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalialalla työskentelevien luennot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persoonallisuustestit *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmätehtävät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksilötehtävät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuva palaute ohjaajilta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Portfolio *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaisen opetussuunnitelman teko *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto alan työllistymistilanteesta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämämentori <sup>1</sup> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenssikahvila <sup>2</sup> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuta, mitä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**22.** Miten nykyisiä sosionomikoulutuksessa olevia uraohjauksen muotoja voisi mielestäsi kehittää tai onko sinulla uusia ideoita ohjaukseen? \*

**23.** Sana on vapaa \*

Jäikö kyselystä jotain puuttumaan?

Jätä tähän palautetta, ideoita, toiveita ja kysymyksiä. Kiitos!

**24.** Jätä tähän yhteystietosi, jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen liittyvään työpajaan syksyllä. Ilmoittautuminen ei ole sitova, eikä yhteystietoja yhdistetä kyselyn tuloksiin.

Etunimi \_\_\_\_\_

Sukunimi \_\_\_\_\_

Sähköposti \_\_\_\_\_

## Liite 2

**Uraohjaus sosionomikoulutuksessa- kyselyn täydentävä osio**

Kiitos hyvistä ja kattavista vastauksistanne ja mielenkiinnostanne osallistua tutkimuksemme täydentävään osioon! Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että koko uraohjaus käsitteenä alallamme on vielä hyvin vieras. Yleisesti ohjaus koettiin hyvin vähäisenä. Erityisesti ohjauksessa kaivattiin sosionomin työmahdollisuuksiin, suuntautumiseen ja kelpoisuuteen perehtymistä.

Toivoisimme seuraavista aiheista lyhyttä pohdintaa! ☺

1. Määrittele uraohjaus lyhyesti
2. Kehittäisikö koulutuksessamme jotain tiettyä ohjauksen muotoa, jos kehittäisit miten? (ammattillista kasvua, henkilökohtaisia keskusteluja, harjoittelun ohjausta, alumniluentoja, tutustumiskäynnit, jatkuva palaute)
3. Ohjauksen toivottiin olevan säännöllisempää, joustavampaa ja henkilökohtaisempaa. Miten tämä voisi näkyä käytännössä? Kuinka intensiiviseen ohjaukseen olisit valmis sitoutumaan?
4. Millaista ohjausta toivoisit eri ohjaajilta? Vastaava opettaja, opinto-ohjaaja, harjoittelun ohjaaja
5. Ohjausta kaivattiin enemmän kaikissa opintojen vaiheissa. Miten ohjauksen tulisi muuttua opintojen alussa, keskivaiheessa ja lopussa?

## Liite 3



## TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

## Hakijan tiedot

Roosa Minkkinen Aapo Timonen	Puhelinnumero: 040 0598753 050 3500884	Sähköpostiosoite: <u>roosa.minkkinen@seamk.fi</u> aapo.timonen@seamk.fi
Katuosoite: Kustaantie 5 B 5 Ilmarisenkatu 7 as. 19	Postinumero: 60320 60100	Postitoimipaikka: Seinäjoki Seinäjoki
Oppilaitos tai muu yhteisö / Tutkimusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Hakijan tehtävä/virka-asema: Opiskelija	

## Lyhyt kuvaus tehtävästä tutkimuksesta

Tutkimuksen nimi: Sosionomin uraohjaus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa	Tutkimussuunnitelma liitteenä
Tutkimuksen aihe: Aiheenamme on selvittää ja kehittää, mikä on uraohjauksen nyky-tila Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa ja selvittää konkreettisia ohjauksen muotoja ja uusia ideoita opiskelijälähtöisesti.	Tutkimuksen aikataulu: 2016 syys- ja kevät lukukaudet.

Tutkimuksen aineisto ja tutkimusmetodi:  
Kerätään opiskelijoilta aineisto laadullisin tutkimusmenetelmin.

Tutkimuskohteen kuvaus:  
Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaryhmät sosko 21 abcd ja asosko 19.

## Seinäjoen ammattikorkeakoulun rooli tutkimuksessa

Pyydetty erikoisjärjestelyt SeAMKissa:  
Kyselylomakkeiden täyttö ammatillisen kasvun tunneilla

Tutkimuksesta SeAMKille aiheutuvat kustannukset:

## Päiväys ja hakijan allekirjoitus

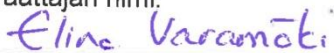
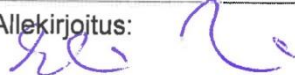
Paikka ja päivämäärä:  
9.12.2015

Allekirjoitus: 

## Tutkimusluvan myöntäminen

Tutkimuslupa myönnetään

Tutkimuslupaa ei myönnetä

Päätäjän nimi:  Paikka ja päivämäärä: 10.12.2015 Allekirjoitus: 

Ohjelmajohtaja Vuoranta



Lisätiedot: