



Johanna Leppänen

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) Kirkon nuorisotyö
Opinnäytetyö, 2019

ALUMNIT OSANA OPISKELIJOIDEN AMMATTI-IDENTITEETIN TUKEMISTA

Integrointi Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö -koulutukseen

TIIVISTELMÄ

Johanna Leppänen

Alumnit osana opiskelijoiden ammatti-identiteetin tukemista

34 s., 3 liitettä

Joulukuu 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö

Miten yhdistää viimeinen työharjoittelu, korkeakoulun kehittämishanke sekä tehdä aiheesta opinnäytetyö? Olen ollut aktiivisesti osa korkeakoulua ja sen yhteisöä ja näin ollen pyrkinyt saamaan ääneni kuuluviin jo opintojeni alusta asti. Mielestäni alumnitoiminnan puute sekä epäselkeä toteutus ovat luoneet haasteita korkeakouluyhteisössämme. Siksi olen erittäin kiitollinen siitä, että minulle tarjottiin mahdollisuutta olla osa alumnitoiminnan kehittämistä ja luoda raamit tulevalle alumnitoiminnalle Diakonia-ammattikorkeakoulussa (myöhemmin Diak).

Opinnäytetyö rajautuu tarkastelemaan yhtä osa-aluetta alumnitoiminnan kehittämistyöstä. Selvitin opiskelijoiden mielipiteitä alumnitoiminnan integroimisesta sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö -koulutukseen ja siitä miten alumnit voisivat tukea opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Alumnipaneelien ja opiskelijapalautteen välityksellä saatua palautetta hyödynnettiin tässä tutkimuksessa.

Tavoitteena oli luoda selkeä toimintamalli, joka tukee korkeakoulun ja työelämän tavoitteellista yhteistyötä aktivoiden alumneja osallistumaan sekä lisätä kokonaisvaltaisesti tietoa korkeakoulun alumnitoiminnasta ja sen merkityksestä opiskelijoille. Lopputuloksena saatiin tärkeää tietoa opiskelijoiden ja alumniensa tarpeista ja tukimuodoista sekä ideoita Diakin alumnitoiminnan jatkokehitykselle eri kyse-lyiden kautta.

Asiasanat: alumni, alumnitoiminta, mentorointi, ammatti-identiteetti

ABSTRACT

Johanna Leppänen

The alumni as a part of supporting students' professional identity

34 p., 3 appendices

December 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services

Bachelor of Social Services, option in Christian Youth Work

How to combine the internship, the university development project as well as to make the thesis topic? I have been an active part of the Diaconia University and the community, and therefore tried to make my voice heard. In my opinion, the lack of alumni and the unclear implementation have created challenges in our university community. That is why I am very grateful that I was offered the opportunity to be a part of the development of alumni activities and to create the framework for future alumni activity on Diaconia University of Applied Sciences (later Diak).

The thesis is limited to examining one area of the development of alumni activities. I clarified the students' views on integrating alumni activities into the Bachelor's Degree Programme in Social Services, Christian Youth Work education. And, how alumni could support students' professional identities. Feedback from alumni panels and student survey was used in this research.

The goal was to create a clear operating model that supports goal-oriented collaboration between the university and the working life. I wanted to activate the alumni to participate and comprehensively raising awareness of the alumni activities of the university and its significance for students. The result was important information on student and alumni needs and forms of support, as well as ideas for further development of Diak's alumni activities through various surveys.

Keywords: alumni, alumni activities, mentoring, professional identity

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 ALUMNITOIMINTA NYT JA TULEVAISUUDESSA	5
2.1 Alumnitoiminnan kehittäminen Diakissa.....	7
2.2 Mentorointi	9
3 AMMATTI-IDENTITEETIN KASVU JA KEHITYS.....	11
4 DIAK TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	14
4.1 Diak korkeakouluna	14
4.2 Diak kouluttajana	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	18
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	19
6.1 Tutkimusmateriaalin kerääminen alumnipaneeleissa.....	19
6.2 Aineistoanalyysi	21
7 TULOKSET	22
7.1 Alumnipaneelien merkitys ammatti-identiteetin tukemiselle	23
7.2 Millä tavoin alumni tukisi opiskelijan ammatti-identiteettiä.....	24
7.3 Miten alumnitoimintaa tulisi kehittää jatkossa	25
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
9 POHDINTA JA AMMATILLINEN KASVU.....	28
9.1 Eettisyys ja luotettavuus opinnäytetyössä.....	28
9.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta	29
LÄHTEET.....	31
LIITE 1. Alumnitoiminnan integroinnin suunnitelma	35
LIITE 2. Diakin alumnikysely 2019.....	38
LIITE 3. Opiskelijapalautekysely	40

1 JOHDANTO

Sanana alumni on peräisin latinankielisestä käsitteestä *alumnus*, joka tarkoittaa kasvattia (Hopia & Laitinen-Väänänen 2010, 2). Diakonia-ammattikorkeakoulun alumneja ovat kaikki korkeakoulussa opiskelleet ja työskennelleet henkilöt sekä kaikki kansainväliset opiskelijat. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Palvelut alumneille) Alumnitoiminta on tullut Suomeen Yhdysvalloista. Suomessa alumnitoimintaa harjoittivat aluksi vain yliopistot, ja ammattikorkeakouluissa toiminta on aktivoitunut 2000-luvun taitteessa. (Hohenthal 2012, 38.)

Tavoitteellista alumnitoimintaa on kehitetty Diakissa alkuvuodesta 2019. Tärkeimpänä tavoitteena oli luoda opiskelijoiden opintopolkuun johdonmukainen prosessi, jossa hyödynnetään alumneja osana koulutusta ja tästä syntyi idea alumnipaneelien pilotoinneille. Alumnitoiminnan integroituminen opintopolkuihin avaisi mahdollisuuksia tulevaisuudessa hyödyntää valmistuneita opiskelijoita opinnoissa ja kehittämistehtävissä. Tätä lähdin tutkimaan opiskelijapalautteen kautta, osallistaen opiskelijat samalla alumnitoiminnan kehitystyöhön.

Lähtökohtani alumnitoiminnan kehittämiseksi pohjautuvat aktiivisesta toimimisesta korkeakoulun opiskelijakunnassa, osakeyhtiön hallituksen opiskelijajäsenenä sekä suorittamani työharjoittelu korkeakoululle keväällä 2019, jossa olin osallisena laaja-alaisesti Diakin alumnitoiminnan kehittämistä. Työharjoittelu piti sisällään kartoituksen muiden ammattikorkeakoulujen alumnitoiminnasta, tuotin kyselyjä henkilökunnalle ja alumneille, uudistin korkeakoulun alumnirekisterin ja suunnittelin alumnitoiminnan mallintamista jatkokehitykselle.

Opinnäytetyö rajautuu tarkastelemaan yhtä osa-aluetta alumnitoiminnan kehittämistyöstä. Selvitin opiskelijoiden mielipiteitä alumnitoiminnan integroimisesta sosionomi (AMK) kirkonnuorisotyö -koulutukseen, alumnipaneelien ja opiskelijapalautteen välityksellä. Tutkin missä kohdin opintoja alumnit tukisivat parhaiten opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Työn tarkoituksena oli opiskelijapalautteen avulla kehittää Diakin alumnitoimintaa edelleen. Toimintaympäristönä toimi Diakin Helsingin-kampus.

2 ALUMNITOIMINTA NYT JA TULEVAISUUDESSA

Nykymerkitykseltään sana alumni ei ole vain ”oppilas”, ”kasvatti” ja ”suojatti” vaan sillä viitataan loppututkinnon suorittaneisiin, jotka järjestäytyneinä pitävät yhteyttä korkeakouluunsa sekä muihin sieltä valmistuneisiin (Moilanen 2002, 1). Alumnit ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita korkeakoululle, mutta monet korkeakoulut eivät hyödynnä alumnitoimintaansa vielä kokonaisvaltaisesti. Alumniin tulee olla yhteistyökumppaneita läpi koko opintoprosessin, aina opiskelijoiden rekrytoinnista, mentorointiin ja valmistumisesta, työllistymiseen saakka. Hohenthalin (2012, 43) mukaan on korkeakoulun oman aktiivisuuden ja panostuksen varassa, kuinka hyvin he pystyvät hyödyntämään alumneja työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin vastaamisessa.

Vuonna 2010 Stepit-projektissa tehdyn alumnikyselyn perusteella kävi ilmi, että vain viidestätoista ammattikorkeakoulusta löytyy oppilaitostasoista alumnitoimintaa (Hohenthal 2012, 28). Keväällä 2019 tehdyn selvitykseni mukaan, kaikilla kahdellakymmenelläviidellä ammattikorkeakouluilla oli jonkinlaista alumnitoimintaa, kuten alumniin hyödyntämistä opinnoissa ja mentorina. Alumnit ovat valmistumisensa jälkeen osa korkeakouluyhteisöä vaikuttaen ja osallistuen kehitystyöhön. Heille tarjotaan myös tietoa, jatkokoulutusta, tapahtumia sekä he voivat itsenäisesti rekrytoida opiskelijoita suoraan koulunpenkiltä työelämäänsä. Alumnitoimintaa siis on, mutta se ei tavoita aktiivisesti korkeakoulun omia alumneja tai sen opiskelijoita.

Kuuluminen yhteisöön ja yhteisön jäsenenä oleminen on yksi ihmisen perustarpeista ja tämä tulisi ottaa myös huomioon alumnitoiminnan kehittämisessä. Kun opiskelijalle syntyy yhteisöön kuulumisen tunne opintopolkunsa aikana, hän mahdollisesti haluaa säilyttää yhteyden myös valmistumisensa jälkeen. Kun opiskelijoille alumnitoiminta ja alumnit tulevat tutuksi eri vaiheissa opintoja ja eri tavoin, myös opiskelijat sisäistävät olevansa alumneja ja ymmärtävät, mitä se tarkoittaa ja vaatii. (Hohenthal 2012, 37-39.)

Tutkimusta alumneista ja heidän kanssaan tehtävästä yhteistyöstä korkeakoulu-sektorilla on tehty melko vähän (Hopia & Laitinen-Väänänen 2010, 1-2). Suomalaisen korkeakoulujen alumnitoiminnasta on tehty pääsääntöisesti vain opinnäytetöitä ja selvityksiä, joiden tuottama tieto kuvaa lähinnä tutkimuksen kohteena olevan yksittäisen korkeakoulun tilannetta. Liukkonen (2009) teki oman kyselyn Jyväskylän ammattikorkeakoulun alumneille (n=1100) alumnitoiminnan tilasta, josta selvisi, että lähes 80 % vastaajista ei ollut saanut tarpeeksi tietoa alumnitoiminnasta omana opiskeluaikanaan.

Samankaltaisuutta on havaittavissa myös Diakissa. Keväällä 2019 tehdyn alumnikyselyn mukaan valmistuneet opiskelijat saattavat ilmoittautua alumniksi, mutta eivät tiedä toiminnasta tai mahdollisista vaikuttamisväylistään puutteellisen tiedottamisen vuoksi. Siksi Diakin alumnitoimintaa kehitettäessä on kuunneltava ensin alumneja ja henkilöstöä sekä rakentaa näiden kommenttien pohjalta heidän tarpeisiinsa vastaavaa toimintaa.

Alumnit ovat osa korkeakoulun verkostoja sekä työelämäyhteistyötä. Alumnit toimivat matalan kynnyksen yhteistyökumppaneina niin työelämässä, hanketyössä kuin tutkimuksenkin kentällä. Alumnitoiminta ja sen alumninyhteisö muodostavat ison asiantuntijaverkoston korkeakoulun sisällä. Alumni ei ole kuitenkaan tukihenkilö, terapeutti eikä opinto-ohjaaja. Alumni toimii mentorina opiskelijoille omalla kokemuksellaan ja tietotaidollaan. Koska alumnitoiminta perustuu täysin vapaaehtoisuuteen, on myös mietittävä tarkoin, kuinka paljon alumneilta voidaan pyytää, mitkä ovat heidän resurssinsa ja kuinka aktiivista toimintaa voi heidän osaltaan olla.

Korkeakoulujen on jatkossa otettava aktiivisemmin alumninsa osaksi kehittämissytöitä ja tuoda myös työn alla olevat mallit tai koulutuskokonaisuudet alumnien ja muiden työelämän edustajien kommentoitavaksi ja kehitettäväksi (Hohenthal 2012, 37–38). Näin hyödynnettäisiin kokonaisvaltainen yhteistyö osallistaen kaikkien osapuolten kokemuksia, näkemyksiä sekä osaamista. Alumneja tullaankin hyödyntämään Diakin opintosuunnitelmien uudistustyössä tulevaisuudessa, paljastaa toimitusjohtaja-rehtori. (Tapio Kujala, henkilökohtainen tiedonanto 12.4. 2019)

2.1 Alumnitoiminnan kehittäminen Diakissa

Tammikuussa 2019 tehdyssä alumnikyselyssä (Liite 2.) nousi esille alumnien ajatukset ja mielipiteet Diakin alumnitoiminnasta. Kyselyyn vastasi yhteensä 124 henkilöä. Kyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa ja sähköpostitse alumnirekisteriä hyödyntäen. Kyselyssä kartoitettiin alumnien omaa halukkuuttaan osallistua alumnitoiminnan kehittämiseen. Tuloksien tärkein viesti oli, että Diakiin halutaan enemmän aktiivista alumnitoimintaa.

Analysoinnin perusteella alumnien aktiivisuuteen näyttäisi vaikuttavan enemmän alumnin asuinpaikan läheisyys entisestä oppilaitoksesta kuin hänen motivoituneisuutensa tai innostuneisuutensa alumnitoimintaa kohtaan (Hopia & Laitinen-Väänänen 2010, 4). Tämä huomattiin myös Diakin alumnien aktivoinnissa. Suurin osa kertoi mielenkiinnostaan osallistua luennoitsijana tai halukkuutensa osallistua alumneille järjestettäviin tapahtumiin, mutta kuitenkin se on jäänyt vain mielenkiinnon tasolle. (Diakin alumnikysely 2019.)

Eniten alumneja kiinnostaa lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutukset sekä seminaarit, tapahtumat ja verkostoituminen muiden alumnien kanssa. Yhteydenpitoon toimii kyselyn mukaan parhaiten sähköposti. Alumnit ovat valmiita kehittämään alumnitoimintaa mm. työpajojen merkeissä, sekä he toivovat suoraan alakohtaisia tapaamisia ja seminaareja. Suurinta osaa kiinnostaa mihin muut kollegat ovat työllistyneet ja osa alumneista voisi toimia myös mentorina nykyisille opiskelijoille.

Diak tarjoaa vastavuoroisesti alumneille keskustelualustan, auttaa heitä verkostoitumaan, järjestää tapahtumia sekä edistää elinikäistä oppimista mm. tarjoamalla erikoistumiskoulutuksia, ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja sekä avoimia opintoja. Korkeakoulujen alumnitapahtumissa jaetaan kuulumisia puolin ja toisin. Myös korkeakoulut hyötyvät, jos alumnit tuovat opetuksen ja tutkimuksen kehittämiseksi kokemuksiaan työelämästä. (Hohenthal 2012, 39-40.)

Alumnien osallisuus opinnoissa ja opiskelijan ammatti-identiteetin tukeminen monipuolisen verkoston avulla ovat erittäin tärkeitä opiskelijoiden näkökulmasta.

(Liite 3.) Diaklaisuus on alumnien identiteetin osa, jota hyödynnetään vahvasti Diakin alumnitoiminnan kehittämistyössä. Alumnitoiminta on nykyään juurtunut toimintamalli korkeakouluyhteisöissä, mutta alumneja hyödynnetään Diakin arjessa vielä vain satunnaisesti. Alumnitoimintaa kehittäessä, on kiinnitettävä huomiota myös jo olemassa oleviin malleihin ja työskentelytapoihin. Alumnitoiminnan kehitystyössä hyödynnettiin niin henkilökuntaa, alumneja kuin opiskelijoitakin ja siten saatiin kaikkien näkemykset ja kokemukset huomioitua prosessin aikana ja sen jälkeen.

Haastateltaessani Diakin henkilökuntaa kävi ilmi, että alumnitoimintaa on kuitenkin aina ollut Diakissa sekä kaikilla sen kampuksilla. Alumnitoiminta on kuitenkin ollut vain yksittäisten ihmisten vastuulla, heidän henkilökohtaisten kontaktiensa varassa sekä toiminta on ollut hyvinkin repaleista. Diakin alkuaikoina pienillä kampuksilla alumnitoiminta oli yhteisöllistä, sillä opiskelijat ja henkilökunta tunsivat toisensa ja kontaktointi oli vaivatonta. (Heli Sipilä, henkilökohtainen tiedonanto 16.4.2019.) Haastatteluista kävi myös ilmi esimerkki Satakunnan alueelta, jossa alumnitoiminta on edelleen hyvinkin aktiivista, oma-aloitteista ja alumnivetoista.

Diakonia-ammattikorkeakoulun alumniverkostossa on lähes 3000 yhteystietoa aina vuodesta 1999 asti. (Alumnirekisteri 15.5.2019.) Vuonna 2007 luotu Facebook – ryhmä toimii aktiivisen viestinnän välineenä. Diakin virallisella Facebook-alumniryhmällä oli vuonna 2019 jäseniä 649 ja määrä kasvaa koko ajan. Tämän lisäksi epävirallisempia alumniryhmiä ovat: Diak Pori Alumnit (224 jäsentä) sekä Diak tulkit (265 jäsentä). Näissä ryhmissä alumnit oma-aloitteisesti keskustelevat ja jakavat tietoa sekä tapahtumia toisilleen. Facebook toimii myös yhteydenottovälineenä ja tiedotuskanavana korkeakoulun ja alumnien välillä.

Diakin ulkoisilla verkkosivuilla on alumneille osoitettu ilmoittautumislomake. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Työelämäpalvelut. Palvelut alumneille.) Lomake on toteutettu selkeästi ja sivulla kerrotaan lyhyesti myös alumnitoiminnan hyödyistä. Alumnitoiminnan haasteena on kuitenkin vielä alhainen liittymisprosentti.

Niin kuin Diakin opiskelijat, ovat alumnitkin monimuotoinen ryhmä, joka kattaa sosiaali-, terveys- ja tulkkauksenalan ammattilaisia valtakunnallisesti ulkomaita myöden. Mikä saisi heitä aktivoitumaan ja osallistumaan Diakin alumnitoimintaan aktiivisemmin?

Toimivat alumnirakenteet ovat mielekkään alumnitoiminnan lähtökohta. Tämä tulee takaamaan sen, että viestintää alumneille voidaan kohdentaa jatkossa entistä paremmin sekä alumnirekisteristä voidaan helposti etsiä myös alumni-yhteystietoja esimerkiksi tapahtumia ja luennointia varten. Diakin aktiivinen alumnitoiminta tarjoaa myös jatkossa alumneille entistä enemmän palveluita ja ohjelmaa, sekä alumniverkostoa hyödynnetään Diakin strategisten tavoitteiden toteuttamisessa. Tavoitteena on parantaa Diakin mainetta, tunnettavuutta sekä parantaa imagoa alumni- ja ulkopuolisten ryhmien parissa.

Alumni-hyödyntämistä varainhankinnassa ei ole kuitenkaan vielä Diakissa aloitettu, toteaa toimitusjohtaja-rehtori. Hän jatkaa, että näkee kuitenkin erittäin tärkeänä alumni-osallisuuden ja roolin korkeakoulun medianäkyvyydessä sekä markkinointikasvoina, muttei suoranaista rahoitusta alumneilta lähtisi vielä hakemaan. (Tapio Kujala henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2019.)

2.2 Mentorointi

Mentorointi on ihmisten välinen oppimis- ja vuorovaikutussuhde, jossa jaetaan tietoa, kokemuksia, välitetään hiljaista tietoa ja tuetaan aktoria vahvistaen hänen luottamustansa itseensä ja ammatillisuuteensa. Tällaisessa suhteessa luottamuksellisuus on keskeinen tekijä osapuolten välillä. (Luhanka-aalto 2017, 3.)

Aktori tarkoittaa mentoroinnin kohdetta eli opiskelijaa ja aktori on itse vastuussa siitä, että hänen tavoitteensa toteutuvat. (Suomen mentorit. Mentorointiohjelma.) Opiskelijoiden mentoroinnissa pääpainona on, miten heidän omaksumaansa teoreettista tietoa saadaan hyödynnettyä käytännössä ja mitkä niistä ovat keskeisiä taitoja työelämässä.

Mentorointi ei ole sama asia kuin koulutus, opetus tai valmennus. Mentorin ei tarvitse olla pätevä kouluttaja tai asiantuntija, vaan hänen on kyettävä kuuntelemaan ja esittämään kysymyksiä, jotka haastavat aktoria tunnistamaan omat toimintatavat kehityksensä suhteen. (Manchester Metropolitan University. Guidance procedures and handbooks. Mentoring guidelines.) Mentorointia pidetään siltana oppilaitoksen ja työelämän välillä. Mentori tukee ja neuvoa mentoroitavaa käyttämään niitä työkaluja, joita hän on saanut opiskelunsa aikana. Tavoitteena on laajentaa aktorille näkökulmaa siihen, missä tehtävissä hän voi toimia ja miten hän voi käyttää opinnoissa hankkimiaan tietoja ja taitoja eri toimenkuissa. (Luhanka-aalto 2017, 3.)

Vertaistoiminnassa ihminen löytää omat voimavaransa, ottaa vastuuta omasta ammatillisuudestaan ja ohjaa sitä haluamansa suuntaan. Tuen avulla ihminen saa liikkeelle sen prosessin, joka johtaa passiivisesta avun vastaanottajasta aktiiviseksi toimijaksi. Vapaaehtoistoiminnalla ja vertaistuellalla on merkitystä yhteisön sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin lisääntymisessä. (Laimio, & Karnell 2010, 11-13).

Astonin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että opiskelijoille suunnatut vertaisohjaussuhteet voivat tarjota parhaimmillaan ihanteellisen foorumin, jossa tarjotaan myös hiljaista tietoa, tukea ja ohjausta. Sen lisäksi, että korkeakoulu tarjoaa opiskelijoille tutorointia, tulisi myös alumnien kautta järjestettävä mentorointi olla osa pitkäjaksoista opiskelua korkeakoulussa. (Andrews & Clark 2011, 73.) Vastavuoroisen mentoroinnin kautta opiskelija saa kokonaiskuvan korkeakoulussa opiskelusta sekä valmiudet työelämäänsä valmistumisensa jälkeen.

Onnistuneen mentorointiprosessin tärkeimpinä tekijöinä korostuvat viestintä, vuorovaikutus ja luottamus. Mitä enemmän näihin tekijöihin panostetaan, sen parempiin tuloksiin mentoroinnissa päästään. Opintojen aikainen tuki tulisi olla monipuolista ja toteuttaa yhteistyössä työelämän ja korkeakoulun välillä (Valtonen 2009, 43). Ennen kaikkea mentorointi on kuitenkin vuorovaikutussuhde, jossa tavoitteiden tulee olla realistisia.

Mentoroinnin painopisteenä on asiantuntijuus. Vaikka mentori olisikin aloitteen tekijä on mentorointisuhteen vastuu molemmilla osapuolilla. (Heusala 2012, 4-5.) Mentorointitapaamiset ovat myös alumnikoordinaattorille tärkeä tiedon lähde, joka auttaa opiskelijoiden ohjaamisessa ja tukemisessa mentorointiohjelman kehittämisen lisäksi. (Luhanka-aalto 2017, 3-4.)

3 AMMATTI-IDENTITEETIN KASVU JA KEHITYS

Ammatti-identiteetin kehitys on jatkuva prosessi, jota tapahtuu koko eliniän ajan. Ammatti-identiteettiin kuuluu sisäistäminen omista taidoista ja osaamisesta, ammatin vaatima osaaminen ja tietotaito sekä halukkuus jatkuvaan kehittymiseen ammattilaisena. (Valtonen 2009, 28–29.) Sosiaalialan ammateissa työn arvoilla, asenteilla ja motivaatiolla on suuri merkitys ammatti-identiteetin näkökulmasta. Jatkuvana oppimisprosessina ammatti-identiteetti kehittyy työn ja ihmisen välisestä suhteesta laajasti ja monitasoisesti kerroksittain. (Eteläpelto 2009, 90–91.)

Identiteettiä pohditaan jo ennen opintojen aloitusta, sillä opiskelupaikkaa haikiessa tehdään yleensä ratkaisuja eri kriteerien viitoittamana. Ennakkoluulot tiettyjä ammatteja ja ammattiryhmiä kohtaan ovat syntyneet omista kokemuksista, kohtaamisista tai kesätöiden puitteissa. Varsinkin Diakiin hakevilla opiskelijoilla voi olla vahvakin kutsumus kirkollisiin ammatteihin sekä sosiaali- ja terveysalalle. (Ritokoski & Valtonen 2003, 34–35.) Pohdinta ammatti-identiteetin kehittymiselle lähtee omista taidoista, vahvuuksista sekä kutsumuksesta, joka tarvitsee yhteisöllistä tukea.

Heusalan (2003, 25) mukaan ammatti-identiteetti rakentuu kahdesta tasosta, henkilökohtaisesta sekä yhteisöllisestä tasosta. Hänen kehittämishankkeestaan kävi ilmi erittäin tärkeitä huomioita. Henkilökohtaisella tasolla kehittyminen vaatii innoittajan, kutsun tulevaan ammattiin tai esimerkillisen tekijän, josta ottaa mallia. Yhteisöllisellä tasolla kehittyminen ottaa huomioon niin opiskelupaikan,

työyhteisön sekä ammattikunnan esimerkit. Työelämän muuttuessa, muuttuu myös ammatti-identiteettiin liittyvät osatekijät.

Ennen ammattikuntaan liittyminen ja samaistuminen on muuttunut paljon yksilöllisempään ja moninaisempaan suuntaan. (Mäkinen ym. 2009, 36.) Nykyään työelämässä oletetaan, että ammatti-identiteetti rakentuu yksilöidysti ja kiinnittyy lähinnä yksilöiden ammatilliseen kasvuun ja jatkuvan oppimisen varaan. Voidaan kuitenkin kysyä, onko tämä riittävää? Jatkuvasti muuttuva sosiaaliala vaatii verrytystä myös identiteetin kehityksessä.

Työkulttuuri vaatii tutkimaan omaa ammatti-identiteettiä ja osaamista jatkuvasti, eikä kehitys jää vain opintojen tasolle. (Eteläpelto 2009, 91–93.) Miksi työelämässä tarvitaan erilaisia identiteettiä tukevia malleja? Ammatillinen kehittyminen ja muuttuvat toimintaympäristöt linkittyvät yksilön valmiuksiin ja taitoihin hallita haastavaa toimintakenttää. Ammatti-identiteetti ei ole valmis kokonaisuus, vaan se on luotava itse (Hänninen 2006, 191).

Myös itsensä johtamisen taitoihin kuuluu oman identiteetin tunnistaminen eikä ammatti-identiteetti eroa tästä työskentelystä. Mitkä tekijät vaikuttavat omaan ajatteluun, toimimiseen tai mitkä ovat niitä rajoittavia tekijöitä? Jotta saataisiin kokonais käsitys itsestä, on ammatti-identiteetin kehitystä tuettava. Tutkimalla omaa identiteettiä voidaan päästä käsiksi myös työn kannalta haitallisiin sekä hyödyllisiin uskomuksiin. (Kupias & Salo 2014, 215.) Kirkollisessa kontekstissa ei myöskään voida tehdä oletuksia, että kirkon nuorisotyön ohjaajaksi opiskeleva olisi saanut laaja-alaisen kristillisen kasvatuksen tai tuleva toimintaympäristö olisi hänelle entuudestaan tuttu. Käsitys ammatitaitoisesta kasvattajasta ja ammatillisesta kirkon piirissä voi muuttua radikaalisti opintojen aikana tai vielä työelämäänsä siirtymisenkin jälkeen (Porkka 2008, 242).

Uusimmassa ammatillisen identiteetin tutkimusperinteessä pyritään ymmärtämään identiteetin rakentumista narratiivisen lähestymistavan. Se on koettu antoisaksi identiteetin kehittämisessä, koska se avaa uusia näkökulmia henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Persoonallisen ammatillisen tarinan kautta voidaan kartoittaa kehityshistoriaa ja tuottaa kriittistä reflektiota suhteessa yksilön omaan

ammattilliseen osaamiseen ja identiteettiin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 60.)

Ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttavat opintojen aikana niin teoreettinen kuin käytännön oppiminen, tutustuminen työelämän asiantuntijoihin sekä omaan ammattikuntaan. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26-28.) On kuitenkin huomioitava, että ammatti-identiteetin ja ammatillisen identiteetin käsitteet tulee erottaa toisistaan. Ammatillisen identiteetin oletetaan kehittyvän työkokemuksen ja koulutuksen myötä, kun taas ammatti-identiteetti on yksilön mielikuva ammatistaan edellyttäen yhteiskunnallisen tunnistettavuuden. (Launonen 2009, 20.)

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat myös kirkon piirissä tehtävään työhön. Keskeisiä odotuksia ovat tiimiosaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä muuntautumiskyky laaja-alaiseen työnkuvaan. Myös median vaikutus on keskeinen tekijä ammatti-identiteetin rakentumiseen. Kirkontyöntekijänä onkin tärkeää kyetä kohtaamaan kirkon julkisuuskuvaan liittyviä ennakkoluuloja sekä kriittisesti kyseenalaistaa vallitsevia käsityksiä pintailmiöistä. (Porkka 2008, 238-241.)

Kaksoistutkintoa suorittavien opiskelijoiden ammatti-identiteettiin nivoutuu laaja-alainen ammatillisuus sekä sosiaali- että kirkonalalta (Valtonen 2009, 28). Laaja-alaisen pätevyyden ja ammatti-identiteetin kasvattaminen kaksoistutkintoa suorittavilla voi olla haastavaa ja sitä tuleeikin tukea monipuolisesti. Moni opiskelija kamppailee työllistymiskenttensä kanssa sekä pohtii omaa identiteettiään varsinkin seurakunnassa ja sen työntekijänä. (Diakin alumnikysely 2019 & Opiskelijapalaute 2019.)

4 DIAK TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Diak on suurin sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen järjestäjä Suomessa, sekä ainoa, joka järjestää koulutusta valtakunnallisesti. Diak toimii myös suurimpana Suomen evankelisluterilaisen kirkon diakonian ja nuorisotyön virkoihin kelpoistavana ammattikorkeakouluna. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kautta Diak osallistuu koulutusalojen alueelliseen, valtakunnalliseen ja kansainväliseen kehittämiseen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio)

4.1 Diak korkeakouluna

1990-luvun alussa oli ajatus kirkollisesta ammattikorkeakoulusta. Diakonien ja kirkon nuorisotyöntekijöiden tutkintoja ei haluttu enää pitää pelkästään ammatillisen toisen asteen koulutuksina. Vuonna 1995 ammattikorkeakoululaki uudistui, ja sen seurauksena ammattikorkeakoulutoimijoiden piti muodostaa erillinen oppilaitoksen ylläpidosta vastaava taho. Idea kirkollisesta ammattikorkeakoulusta heräsi jälleen eloon ja lopulta perustettiin Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio. Historia.)

Diak aloitti toimintansa vakinaisena ammattikorkeakouluna syksyllä 2000, mutta on kouluttanut sosiaali-, terveys- ja kirkon alan asiantuntijoita jo vuodesta 1996 sekä tulkkausalan asiantuntijoita vuodesta 1997. Diakilla on ollut eri toimipisteitä ympäri Suomen ja on toiminut aina verkostomaisena organisaationa. 2000-luvun alussa useita kampuksia lakkautettiin ja niiden tilalle perustettiin uudenmalliset kampusrakenteet etelään, pohjoiseen, itään ja länteen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio. Historia.)

Pääkaupunkiseudun toimipisteet yhdistettiin ensimmäisen kerran vuonna 2011 ja jälleen vuonna 2016 kun opetus siirtyi Kalasatamaan Helsingin-kampukselle. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio. Historia.) Diak on edelleen vuonna 2019 valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, jolla on kampukset Helsingissä,

Porissa, Oulussa, Pieksämäellä sekä Turussa. Diakissa on noin 3 000 opiskelijaa ja 250 henkilöstön edustajaa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio.)

Vuonna 2017 T-Media toteutti Mediabarometrin, jossa kartoitettiin median edustajien mielikuvia eri organisaatioista, myös Diakista. Tulosten mukaan Diak ei ole kiinnostava eikä sen toimintaa tunneta median keskuudessa. Toisaalta maine on kuitenkin hyvä. Voidaan siis todeta, että Diakin vahva kirkollinen profiili yhteiskunnassa on haaste ja se heijastuu yhteistyökuvioissa, vetovoimaisuudessa sekä media näkyvyydessä, toteaa toimitusjohtaja-rehtori (Tapio Kujala, henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2019.) On huomioitavaa, että vahva profiloituminen tuo Diakille myös vahvuuksia erottua ammattikorkeakouluverkostosta jatkaa Kujala.

4.2 Diak kouluttajana

Diakissa opiskelua ohjaavat pedagogiset periaatteet. Opiskelua ohjaa myös Diakin omat arvot, jotka ovat kristillinen lähimmäisenrakkaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus sekä laadukas ja tuloksellinen toiminta. Arvojen mukainen opetus valmistaa opiskelijoita kohtaamaan tasavertaisesti vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja puuttumaan sosiaaliseen epäoikeudenmukaisuuteen. Dynaaminen yhteisöllisyys, ilmiölähtöisyys sekä ammatillinen reflektiivisyys tukevat ammatti-identiteettiä jo opiskeluiden aikana. (Ritokoski & Valtonen 2003, 14–20.)

Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyönohjaajan ammattitaitoa määrittelevät ydinosaamiskuvaukset, jotka pitävät sisällään sekä sosionomin, että kirkon nuorisotyön kompetenssit. Sosionomia määrittelevät mm. eettinen osaaminen, asiakaslähtöiset menetelmät, palvelujärjestelmän hallitseminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, kun taas kirkon nuorisotyöntekijää hengellisyys, kristillinen kasvatusta, pedagoginen osaaminen ja yhteiskuntavaikuttaminen. Kaksoistutuksessa nämä kaikki ydinosaamista kuvaavat tekijät nivoutuvat yhteen toisiaan tukeviksi ammattiosaamiseksi. (Sosionomi (AMK), kirkonnuorisotyö OPS.)

Diakissa on tehty paljon sisäistä tutkimusta oppimisesta, ammatti-identiteetistä sekä yhteisöllisyydestä. Ritokosken ja Valtosen (2003) tutkimushankkeesta Miten suunta löytyy? kävi ilmi kuinka kristillisellä pohjalla korkeakoulua ja sen opetusta on lähdetty kehittämään 2000-luvun alussa. Pääkaupunkiseudun erilliset yksiköt olivat tällöin vielä jakautuneet suuntausten ja aatemaailmojen mukaan.

Opetuksen lähtökohtana oli kuitenkin ajatus, joka lähtee opiskelijan omista kokemuksista ja näkemyksistä. Vuorovaikutustaidot, erilaisten ihmisten kanssa toimiminen sekä eri menetelmät tukevat opintoja ja oppimista koko opiskelun ajan. Aktiivisen oppimisajattelun myötä on päästy tilanteeseen, jossa tuetaan opiskelijaa ja näin ollen myös opiskelija reflektoi oma-aloitteisesti ja aktiivisesti omaa osaamistaan (Ritokoski & Valtanen 2003, 22–30).

Sosionomikoulutuksen opetussuunnitelman sisältö rakentuu niin, että opiskelijalle syntyy sekä laaja-alaista sosiaalialan osaamista, että syventävää substanssiosaamista. Opiskelijalle syntyy tulevaisuusorientoitunutta, tutkimusperustaista ja kumppanuuslähtöistä valmiutta sekä kykyä luoda uusia palveluinnovaatioita. Innovatiivinen asenne ja rohkeus tarttua epäkohtiin globalisoituvassa yhteiskunnassa on Diakin sosiaalialan koulutuksen sosiaalieettisenä ytimenä. (Sosionomi (AMK) OPS.)

Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyön opinnot (210op) rakentuvat seitsemästä temaattisesta kokonaisuudesta, jotka jakaantuvat opintojaksoihin. Temaattiset kokonaisuudet ovat:

- Auttamistyön lähtökohdat ja palvelujärjestelmä 30 op
- Osallisuus ja ohjaus 31 op
- Elämäntietojen moninaisuus ja asiakastyö 33 op
- Soveltava ja kehittävä ammatillisuus 28 op
- Soveltava ja kehittävä asiantuntijuus 30 op
- Osallistava kehittäminen 44 op
- Kriittinen yhteiskuntaosaaminen ja vaikuttaminen 14 op

Kirkon alan opinnot (90 op) toteutuvat osittain integroituneina sosionomiopintoihin, osittain eriytettyinä. Opinnot rakentuvat seuraavasti:

- Teologiset opinnot 20 op
- Kirkon alan ammattiopinnot 40 op

- Seurakunnan ja kirkon työelämään liittyvät opinnot 15 op
- Opinnäytetyö

Lisäksi Diak kouluttaa Sosionomi (AMK), diakoniatyön sekä -varhaiskasvatuksen ammattilaisia (210 op). Myös nämä kaksoistutkinnot pitävät sisällään yhteisen sosionomin ydinosamisen ja lisäksi kirkollisen pedagogisen osaamisen. (Sosionomi (AMK), diakoniatyö OPS. & Sosionomi (AMK), varhaiskasvatus OPS.)

Diakoniatyön opinnot (90 op) toteutuvat osittain integroituneina sosionomiopintoihin, osittain eriytettyinä. Ammatilliset suuntaavat opinnot diakoniatyössä pitävät sisällään muun muassa hengellisen työn, diakonisen asiakastyön, kirkon organisaation tuntemisen ja yhteistyötaidot sekä yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssit. Kolmas kirkonaloille suuntaava sosionomi pohjainen koulutus on Sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja. (210op) Ammatilliset suuntaavat opinnot varhaiskasvatuksen työssä pitävät sisällään muun muassa hengellisen työn ja arvo-osaamisen, pedagogisen osaamisen, yhteisöllisen, yhteiskunnallisen ja kehittämisosaamisen kompetenssit. (Sosionomi (AMK), varhaiskasvatus OPS.)

Viimeinen kirkonlalle suuntaava koulutus on sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö (210op). Diakonissa -koulutuksessa opinnot rakentuvat kuudesta temaattisesta kokonaisuudesta, jotka ovat:

- Auttamistyön lähtökohdat ja palvelujärjestelmä 30 op
- Osallisuus ja ohjaus 34 op
- Kliininen hoitotyö 32 op
- Elämäntietojen moninaisuus ja terveyden edistäminen 62 op
- Soveltava ja kehittävä asiantuntijuus 33 op
- Osallistava kehittäminen ja vaikuttaminen 49 op

Kirkolliset suuntaavat opinnot diakonissan työssä pitävät sisällään muun muassa hengellisen työn, diakonisen asiakastyön, kirkon organisaation tuntemisen ja yhteistyötaidot sekä yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssit. (Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö, OPS.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää Diakin alumnitoimintaa opiskelijapalautteen välityksellä ja selvittää, miten alumnit tukisivat opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehitystä opintojen aikana. Laadullisen tutkimuksen kohteena olivat Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö -koulutuksen opiskelijat ja heiltä kerätyt mielipiteet alumnitoiminnasta. Ammatti-identiteetin kehitys ja sen tukeminen, alumnipaneelien pilotointi sekä kokonaisvaltainen alumnitoiminnan kehittäminen linkittyivät kirkonalankoulutukseen. Rajasin tutkimuksesta pois muut koulutuslinjat, mutta tutkimustuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa kokonaisvaltaisesti huomioiden kaikki koulutuslinjat. Toiveena oli, että alumnit toisivat jatkossa tuoreet näkemyksensä työelämästä osaksi Diakin opintokokonaisuuksia, tukien opiskelijan kasvua ja kehitystä ammattilaisena.

Tavoitteena oli luoda selkeä tietopaketti alumnitoiminnan kehittämiseksi ja tuoda opiskelijoiden, alumnien ja Diakin henkilökunnan mielipiteet esille. Tutkimuskysymyksenä oli: miten alumnit tukisivat opiskelijan ammatti-identiteettiä opintojen aikana? Tutkimus toteutettiin anonymisti opiskelijapalautekyselyllä. Tarkoituksena oli kehittää Diakin alumnitoimintaa jatkossa opiskelijoiden ja alumnien näkökulmasta.

Opiskelijapalaute kerättiin alumnipaneeleihin osallistuneilta, jolloin vastaukset voitiin suoraan ohjata opiskelijan kokemuksiin ja arvioon koetusta alumnitoiminnasta. Palautetta tutkittiin laadullisin menetelmin, sillä pienestä vastaajamäärästä huolimatta vastaajat olivat panostaneet omiin vastauksiinsa avoimien kysymysten kautta. (Alasuutari 2011, 38-39.) Opiskelijapalaute piti sisällään sekä monivalinta-, että avoimia kysymyksiä. Kaikki kysymykset olivat pakollisia. Alumnikoordinaattorin toiveesta analysoin opiskelijapalautteen yhtenäisenä patteristona, jolloin palautetta voitiin tulkita kokonaisuutena eikä vain yksilö tasolla. Tutkimus pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Tukeeko alumni opiskelijan ammatti-identiteettiä?
- Millä tavoin alumni tukisi opiskelijan ammatti-identiteettiä?
- Miten alumnitoimintaa tulisi kehittää jatkossa?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusotteen, jotta voin tutkia vastauksia mahdollisimman moniulotteisesti. Tämä siksi, koska tarkoituksena on hyödyntää palautetta alumnitoiminnan jatkokehitykselle. Valmiit vastausvaihtoehdot, jotka ovat tyypillisiä määrällisessä tutkimusotteessa rajaavat usein saatua palautetta. (Alasuutari 2011, 39.)

Opiskelijapalaute perustui alumnipaneeleista koettuun kokemukseen ja näin ollen halusin saada opiskelijoilta mahdollisimman paljon avoimia vastauksia. Valmiiksi määritellyt kysymykset ja vastausvaihtoehdot olisivat perustuneet omaan käsitykseeni aiheesta, jolloin tuloksetkin olisivat olleet rajautuneita. Koska tavoitteena oli kehitystyö, vastauksille ja palautteenannolle oli hyvä antaa tilaa.

6.1 Tutkimusmateriaalin kerääminen alumnipaneeleissa

Alumnipaneelien pilotoinnit toteutettiin keväällä 2019. Dataa kerättiin sekä opiskelijoilta, että alumneilta. Pilotointien tarkoituksena oli selvittää tukevatko alumnien läsnäolo ja heidän kertomat kokemukset opiskelijoiden ammatti-identiteettiä ja missä kohdin opintoja alumnien tuki olisi tarpeellisinta. Alumnipaneelien pilotoinnit suunniteltiin toteutettavaksi sekä ensimmäisen, kolmannen että viimeisen lukukauden opiskelijoilla. (Liite 1.)

Kevään aikana järjestettiin lopulta kaksi alumnipaneelia. Ensimmäinen näistä pidettiin 23.4.2019, kohderyhmänä jouluna 2019 valmistuvat opiskelijat. Paneeliin osallistui yhteensä 15 opiskelijaa, joka on noin 1/3 osa koko opintoryhmästä. Paneeliin oli kutsuttu viisi alumnia, jotka edustivat sosiaali- ja kirkonalan työkenttää. Paneeli oli ajoitettu opiskelijaryhmän opinto-ohjaustunnille ja se kesti kokonaisuudessaan kaksi tuntia.

Kantavana teemana olivat opintojen jälkeinen työllistyminen sekä työelämän tarpeet. Keskustelua käytiin aktiivisesti sosiaalialan muuttuvista tarpeista niin maahanmuuttajien, päihteidenkäyttäjien ja lapsiperheiden saralta. Kuinka moniosajia sosionomit ovat, kuinka jatkuva oppiminen on läsnä arkielämässäkin ja millaisin keinoin hektinen työ jätetään pois kotielämästä. Opiskelijat kysyivät myös Diakin imagosta, opinnäytetyön vaikutuksista työllistymiseen sekä omien riittämättömyyksien tunnistamiseen. Alumnit olivat sanavalmiita neuvomaan ja ohjaamaan epävarmoja tulevia ammattilaisia:

Kaikki mitä teet itsesi kehittämiseksi on hyödyllistä työelämässä –
Alumni

Diakissa opitaan oppimaan, pidä mieli avoimena myös työelämässä
– Alumni

Työ opitaan työssä – Alumni

Toinen alumnipaneeli järjestettiin 13.5.2019 ja kohderyhmänä oli tällöin ensimmäisen vuoden opiskelijat. Osallistuneita opiskelijoita oli yhteensä 35, joka kattaa melkein koko opintoryhmän. Keskustelun aiheena oli laaja-alaisesti orientoituminen 1. työharjoitteluun sekä alumnien omat kokemukset opintojen aikaisista harjoitteluista. Paneeli oli järjestetty ryhmän opinto-ohjauksen tunnille, kesto oli kaksi tuntia ja paikalla olivat sekä ryhmän opinto-ohjaajat, lukukausivastaava sekä alumnikoordinaattori.

Koska alumnipaneelin kohdeyleisönä olivat ensimmäisen vuoden opiskelijat, paneeli aloitettiin kertomalla alumnitoiminnasta, alumniudesta, alumnitoiminnan kehittämisestä sekä käsitteiden läpikäyntiä kuten mitä tarkoittaa sosiaaliohjaaja, perhetyöntekijä tai asumisyksikön ohjaaja, näin luotiin konkreettinen käsite siitä mitä kaikkea sosionomi voi työkseen tehdä.

Paneeli eteni johdonmukaisesti teemoittain, ”miten alumnien ammatti-identiteetti on kehittynyt omien opintojen aikana”, ”mikä on ollut opintojen aikana merkittävää työuraasi/ammattillisuuttasi ajatellen”, ”miten valmistautua työelämään?” sekä ”miten eroaa opiskelija ja työntekijä työelämässä” ja lopuksi ”mitä opiskelijalta odotetaan harjoittelun aikana?”

Osa alumneista oli osallistunut jo ensimmäiseen pilottiin, joten he olivat vastausvalmiita, aktiivisia, oma-aloitteisia ja ohjasivat sekä neuvoivat opiskelijoita omissa pohdintoissaan. Toisen paneelin keskustelu oli huomattavasti enemmän painotunut kirkolliseen työympäristöön sekä hengellisyyden ja työajattoman työajan pohdintoihin. Opiskelijat kysyivät myös rohkeasti alumneilta neuvoa muun muassa miten peittää oma huono päivä töissä, mitä opiskelijalta odotetaan harjoittelussa, miten opinnäytetyö vaikuttaa työnsaantiin sekä mitä alumnit itse olisivat toivoneet että heille olisi sanottu opintojen aikana tai mikä työelämässä on eniten yllättänyt.

6.2 Aineistoanalyysi

Opiskelijapalautteesta kerättyä aineistoa tutkin sisältöanalyysin avulla. Tämä tarkoittaa aineiston jäsentämistä kirjalliseen muotoon. Aineistoanalyysillä jäsennetään alkuperäisestä aineistoa luettavampaan eli tiiviimpään ja yhteneväisempään muotoon, joka selkeyttää johtopäätöksiä tutkimuksesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Opiskelijapalautteesta saatu materiaali litteroitiin eli muutettiin yhtenäiseksi tekstiksi (Ruusuvuori & Nikander 2017, 427).

Litteroitua tekstiä syntyi alumnipaneeleista ja opiskelijapalautteesta yhteensä 7 sivua fontilla 12, käytin tekstin kirjoittamisessa Word -ohjelmaa. Koska kyselyssä oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä kului analysoinnissa suunniteltua pidempi aika. Analysoin monivalintakysymyksiä määrällisesti ja avoimia kysymyksiä laadullisesti. Hyödynsin työskentelyssä myös Webropol -ohjelman analysointityökalua, jolla sain opiskelijapalautteen vastaukset suoraan teemoitettuna. Opiskelijapalautteesta saatu materiaali oli suppeaa, mutta sitäkin arvokkaampaa. Vastauksiin vaikutti selkeästi myös opiskeluvuosi, sillä erot alkuvaiheen opiskelijoiden ja loppuvaiheen opiskelijoiden vastauksissa oli huomattava.

7 TULOKSET

Alumnipaneeliin osallistuneet opiskelijat vastasivat opiskelijapalautteeseen, jolla selvitettiin heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan alumnitoiminnasta ja alumnien osallistumisesta opintokokonaisuuksiin. Opiskelijapalaute toteutettiin Webropol – lomakkeella, joka luotiin Diakin opiskelijatunnuksilla. Valmista lomakemallia oli helppo hyödyntää. Palautteessa keskityttiin sekä itse alumnipaneelin toteuttamisen arvointiin, että siihen kokevatko opiskelijat alumnien tuen merkittäväksi oman ammatti-identiteetin näkökulmasta. Otanta palautteesta oli kohtalainen, vastanneita oli yhteensä 17 opiskelijaa.

Vastauksia käsiteltiin yhtenäisenä patteristona Diakin alumnikoordinaattorin toiveesta. Palautteen pohjalta saatiin arvokasta dataa niin alumnipaneelien järjestämisestä tulevaisuudessa, opiskelijoiden näkemyksistä ammatti-identiteetin tukemisesta sekä opiskelijoiden toiveita alumnitoiminnasta yleisesti. Opiskelijapalautteesta kävi vahvasti ilmi opiskelijoiden toive jakaa ajatuksia, saada sparrausta sekä tukea omien ammatillisten pohdintojen äärellä. Yhteenvedona voinee todeta, että sosiaalinen kanssakäyminen todistetusti tukee opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehittymistä.

	Alumnipaneeli 23.4.2019	Alumnipaneeli 13.5.2019
Osallistuneet opiskelijat	15	35
Opiskelijapalautteeseen vastanneet	6	11
Osallistuneet alumnit	5	5
Alumnipaneelin kesto	2 tuntia	2 tuntia

KUVIO 1 Opiskelijoiden ja alumnien osallisuus alumnipaneeleissa

Ensimmäinen alumnipaneeli järjestettiin 23.4.2019 luokkaryhmälle A41, jonka opiskelijat valmistuvat joulukuussa 2019. Palautelomakkeeseen vastasi 6 opiskelijaa. Toinen alumnipaneeli järjestettiin 13.5.2019 A45 luokkaryhmälle, jonka opiskelijat ovat aloittaneet opintonsa syksyllä 2018. Toisen alumnipaneelin

palautealomakkeeseen vastasi yhteensä 11 opiskelijaa. Tuloksia tarkastellaan laadullisesti tulkiten myös avointa keskustelua alumnipaneelien aikana.

7.1 Alumnipaneelien merkitys ammatti-identiteetin tukemiselle

Opiskelijat saivat valita useita vaihtoehtoja, joka vaikutti vastaustuloksiin määrällisesti. Valittuja vastauksia oli yhteensä yhdeksäntoista. Kaikki ensimmäiseen alumnipaneeliin vastanneet olivat tietoisia alumneista entuudestaan ja toiseen alumnipaneeliin osallistuneista 3 opiskelijaa ei tiennyt Diakin alumneista entuudestaan.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heille järjestetty alumnipaneeli oli ihan ok. Vastauksiin vaikutti myös opiskelijoiden mielestä informaation puute, opiskelijoiden oma aktiivisuustaso sekä asenteet opintoja ja toteutuksia kohtaan.

Alumnipaneelin merkitys?	Vastauksien määrä
Turha	1
Ihan ok	9
Mielenkiintoinen	7

KUVIO 2 Opiskelijoiden mielipide alumnipaneelista

Ensimmäisen paneelin kohderyhmälle jäi mieleen alumni polku opiskelijasta ammattilaiseksi, sosionomin työllistymismahdollisuudet ja se, ettei juuri valmistuneen tarvitse tietää kaikkea joka asiasta. Opiskelijat kokivat myös hyödylliseksi kuulla konkreettisia kokemuksia työkentältä, käytännön toimintamalleja sekä kuinka alumnit kokevat oman työnsä merkityksellisenä. Toinen paneeli keskittyi pääsääntöisesti työharjoitteluihin ja niiden ohjeistukseen, joten opiskelijoiden palaute keskittyi olennaisesti niihin. Opiskelijoille jäi mieleen harjoittelijan rooli työelämässä, työyhteisön ongelmaratkaisutaidot, persoonallinen työote tai kuinka suunnitella työllistymistään jo opintojen aikana.

7.2 Millä tavoin alumni tukisi opiskelijan ammatti-identiteettiä

Opiskelijat saivat valita useita vastausvaihtoehtoja, joka vaikutti vastaustuloksiin määrällisesti. Valittuja vastauksia oli yhteensä neljäkymmentäviisi. Kaikki ensimmäiseen alumnipaneeliin vastanneet olivat sitä mieltä, että mentorointi tukisi heidän ammatti-identiteettiään eniten, toisena tukemismallina tuli alumnipaneelit ja kolmantena työpaikkavierailut alumnien johdolla. Luentovierailut ja erilaiset tapahtumat saivat myös kyselyn mukaan kannatusta. Tämä kertoo myös siitä, kuinka valmistumisen kynnyksellä olevat opiskelijat tarvitsevat enemmän tukea työelämän puolelta, käytännön asioista sekä he haluavat kuulla työelämän kuulumisia ennen työllistymistään.

Toisessa paneelissa suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että alumnipaneelit tukevat ammatti-identiteettiä eniten, myös mentorointi ja luentovierailut saivat kannatusta. Opiskelijat olivat myös sitä mieltä, että työpaikkavierailut ja tapahtumat tukisivat heidän kehittymistään ammattilaisina. Kyselyn vastauksista päätellen opiskelijat tarvitsevat sosiaalista tukea oppimiseensa ja alumnien tukea omissa pohdinnoissaan.

	Vastauksien määrä
Tapahtumat	3
Mentorointi	9
Työpaikkavierailut	6
Luentovierailut	8
Alumnipaneelit	16
Muu, mikä?	3

KUVIO 3. Millä tavoin alumni voisi tukea ammatti-identiteettiä?

Palautteessa kysyttäessä konkreettisia tukemisen malleja vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja. Opiskelijat toivovat pienryhmä mentorointia, ajatusten vaihtoa alumnin kanssa sekä selkeitä ohjattuja tapaamisia alumnien ja

asiantuntijoiden kanssa. Luentovierailuiden aiheiksi ehdotettiin, työelämän kuulumiset, työnhaku ja työllistyminen sekä sparrausta opinnoista suoriutumiseen. Eron alkuvuoden opiskelijoiden ja valmistuvien välillä näkee vain käytännön asioissa. Valmistuvat toivovat enemmän henkilökohtaista ohjausta, tapaamisia ja mentorointia. Aloittavien opiskelijoiden mielestä taas ryhmämuotoinen toiminta tukee enemmän heidän ammatti-identiteettiään. Tärkein anti opiskelijapalautteen kautta on kokemusten jakaminen, oppiminen ja reflektointi tapahtumat sosiaalisten suhteiden kautta, kohtaamalla kollegoja ja muita työelämän edustajia, jotta opiskelija saa tarpeeksi laajan heijastuspinnan omalle ammatillisuudelleen.

Mentorointi tukee opiskelijoita myös kirkollisesta näkökulmasta. Tapaamisiin toivottaisiin eri työskentelymenetelmiä ja materiaalien hyödyntämistä, kuten Raamatun ja muiden seurakunnassa käytettyjen materiaalien ja työvälineiden läpikäyntiä. Alumnien omat kokemukset opinnoista, työllistymisestä ja työntekeimestä antavat opiskelijoille heijastuspinnan, johon voi verrata omaa kokemustaan. Avoin keskustelu ja mahdollisuus kysyä asiantuntijoilta tukevat opiskelijoiden opiskelua ja valmistumista työelämään kyselyn mukaan.

7.3 Miten alumnitoimintaa tulisi kehittää jatkossa

Alumnitoiminnan konkreettista kehittämistä kysyttiin avointen kysymysten kautta. Opiskelijat toivovat jatkoa ajatellen säännöllisyyttä, useampia tapaamiskertoja alumnien kanssa sekä vapaata keskustelua laajemmistakin osa-alueista. Sukupuolijaottelu tuli myös ilmi kyselyn vastauksista. Sosiaaliala on erittäin naispainotteista, joten myös miehiä toivottaisiin kertomaan omista kokemuksistaan. Opiskelijoiden aktivointi paneeleissa ja tapaamisissa olisi myös toivottavaa. Tee-malliset luentovierailut, etukäteen pohditut kysymykset ja Alumniblogi saivat kyselyn mukaan kannatusta.

Alumnit itse kokivat alumnipaneelien pilotoinnit tärkeäksi osaksi omaa ammatillista kehittämistään. Vuorovaikutuksellinen keskustelu ja omien opiskeluaikojen muistelu loivat alumneihin positiivisen vaikutuksen. Alumnit todensivat myös vahvaa Diakin yhteisöllisyyttä ja sitä, kuinka tärkeänä he pitävät Diakin mainetta

työelämässä. Myös työelämän puolelta positiiviset mielikuvat Diakin sosio-
nomeista ja monipuolisesta ammattimaisuudesta ovat koko korkeakoululle tär-
keää palautetta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten alumnit tukisivat opiskelijoiden
ammatti-identiteetin kehitystä opintojen aikana. Tutkimukseni, alumnipaneeleja
ja kyselylomakkeita hyödyntäen eteni suunnitelmallisesti vuoden 2019 aikana.
Tavoitteena oli, että alumnien ja opiskelijoiden välille luotaisiin joustava yhteys
sekä hyödyllinen linkki työelämän ja oppilaitoksen välille. Tutkimukseni osoittaa,
että alumnitoiminnalle on tarvetta ja opiskelijat sekä alumnit ovat valmiita teke-
mään töitä sen eteen.

Jatkotavoitteena oli, että Diakin alumnit olisivat aktiivisesti osa korkeakoulun ke-
hittämistyötä, tuoden oman näkemyksensä, kokemuksensa sekä resurssinsa
osaksi laaja-alaista yhteisöä. Opiskelijat hyödyntävät luotuja alumnisuhteitaan
työharjoitteluiden ja mentoroinnin puitteissa oma-aloitteisesti sekä matalalla kyn-
nyksellä. Alumnipaneelit antavat opintokokonaisuuksille näkökulmia sen hetki-
sistä työelämän murroskohdista ja vankan perustan opiskelijoiden työharjoitte-
luille. Tämän tavoitteen toteutuminen jäi vielä vajaaksi, jonka konkreettinen to-
teutus on alumnikoordinaattorin vastuulla.

Alumnipaneeleista ja opiskelijapalautteesta kävi vahvasti ilmi, että alumnitoimin-
nan aktivointi olisi toivottavaa. Opiskelijat toivovat mentorointia, ajatusten vaihtoa
alumnien kanssa, sekä aktiivisempaa yhteistyötä työelämän ja korkeakoulun vä-
lillä. Opiskelijat kiinnittivät myös huomiota alumnitoiminnasta viestimiseen ja tie-
dottamiseen, jossa on heidän mielestään vielä puutteita. Opiskelijat antoivat
alumnipaneeliin osallistuneille alumneille ja sen järjestäjille kiitosta. Opiskelijat

osaavat myös arvostaa heille järjestettyjä mahdollisuuksia kysyä vapaasti tai osallistua keskusteluun työelämän kanssa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että alumnitoiminta on toivottavaa opiskelijoiden keskuudessa ja sitä tulisi kehittää myös jatkossa. Opiskelijat toivovat alumnitoiminnan olevan myös osallistavaa ja suunnitelmallista. Mitä tavoitteellisemmin, suunnitelmallisemmin ja systemaattisemmin alumnitoimintaa on pystytty järjestämään, sitä paremmin opiskelijat hyötyvät siitä ja saavat valmiuksia työelämään. (Luhanka-aalto 2017, 12.)

Opiskelijapalautteen perusteella ammatti-identiteettiä tukee eniten mentorointi ja avoin vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Opiskelijat toivovat suunnitelmallista ja ohjattua alumnitoimintaa, joka tukee heidän opintojaan ja ammatillisuuttaan. Mentorointiohjelman käynnistäminen Diakissa tukisi opiskelijoita siinä, että se kannustaa opiskelijoita myös suorittamaan opintonsa loppuun ja löytämään sen jälkeen paikkansa suomalaisessa työelämässä (Luhanka-aalto 2017,2.)

Opiskelijapalautteesta saatu materiaali oli suppeaa, mutta siitä voidaan tulkita aktiivisten opiskelijoiden mielipiteitä ja toiveita alumnitoiminnan suhteen. Tutkimuksen tuloksena havaittiin yhtenäinen mielipide siitä mitä opiskelijat toivovat alumnitoiminnalta ja sen toteuttamiselta. (Alasuutari 2011, 42-43.) Opiskelijälähtöinen kehittäminen palvelee paljon paremmin opiskelijoiden tavoitteita ja tukemisen tarpeita.

Opinnäytetyö prosessina oli monimutkainen, jota jouduttiin supistamaan työn edetessä. Alumnitoimintaa tulisi kehittää jatkossa opiskelija- ja alumnilähtöisesti ja mielestäni tutkimukseni tukee tätä ajatusta. Tutkimukseni antoi Diakin alumnitoiminnan kehittämiseksi valtavasti dataa ja työvälineitä kehittää entistäkin parempaa, aktiivisempaa ja monipuolisempaa alumnitoimintaa tulevaisuudessa. Kevät 2019 oli suuri harppaus kohti monimuotoisempaa alumnitoimintaa Diakissa.

Alumnitoiminnan kehittäminen on kuitenkin jatkuvaa. Tämä opinnäyte oli vain osatekijä Diakin alumnitoiminnan uudistusta ja alumnitoiminnan kehitystyö jatkuu

vielä pitkään tämän jälkeenkin. Loin työharjoitteluni puitteissa selkeät toiminta- ja toteuttamismallit, joiden pohjalta alumnikoordinaattori kykenee entisestään aktiivoimaan ja kehittämään alumnitoimintaa.

Alumnitoiminta jatkuu suunnitelmallisesti toteuttamissuunnitelman pohjalta ainakin vuoden 2020 loppuun asti alumnikoordinaattorin, opinto-ohjaajien ja uusien harjoittelijoiden johdolla. Toivonkin, että pääsen todistamaan vielä tulevaisuudessa, miten Diakin alumnitoiminta on kehittynyt ja onko se edennyt omien ajatusteni mukaisesti vai onko se kehittynyt vielä paremmaksi muiden tekijöiden takia.

9 POHDINTA JA AMMATILLINEN KASVU

Se miten alumnitoiminnasta tuli lopulta opinnäytteeni on vieläkin pimennon peitossa. Olen ylpeä luomistani kontakteista, sekä siitä miten avoimin mielin prosessi kuitenkin eteni. Olen myös kiitollinen Diakille siitä, että he luottivat minuun ja osaamiseeni tämän kehittämistyön osalta. Haasteena tällaisessa työssä on kaikkien palasten yhteen liittäminen, aikataulut, eri toimijoiden taustat, toimintatavat ja mielipiteet. Lopulta tipuinkin korkealta ja kovaa, sillä suuret tavoitteeni jäivät tämän työn osalta vain unelmoinnin tasolle.

9.1 Eettisyys ja luotettavuus opinnäytetyössä

Prosessista teki eettisesti haastavaa oma roolijakoni keväällä 2019. Samalla kun olin korkeakoulun opiskelija, olin työharjoittelussa Diakin viestintätiimissä ja aktiivisesti kehittämässä alumnitoimintaa organisaatiossa sisältä päin. Oma tietotaitoni ja osaamiseni entuudestaan ja aktiivinen osallistumiseni korkeakoulun kehittämiseen loivat haasteet jo itsessään. Minulla oli paljon tietotaitoa

alumnitoiminnasta ja selkeä visio toteuttamisesta ennen projektin aloittamista. Projektin edetessä konflikteilta ei välttytty.

Kaikki tiedon hankinta kävi virallisen tutkimuslupaprosessin läpi. Kehittämistyötä helpottavia tekijöitä olivat myös jo olemassa oleva tieto, aktiivinen osallistuminen korkeakoulun arkeen sekä mahdollisuus viedä prosessia päivittäin eteenpäin organisaation sisällä. Myös käyttämäni haastattelut toteutettiin tutkimusluvan mukaisesti ja muistiinpanot tuhottiin turvallisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselyt ja opiskelijapalautteet ovat myös toteutettu anonymisti, niin ettei vastajia voida tunnistaa. Kyselyt tehtiin ja toteutettiin nettilomakkeella, jonka materiaali suojattiin salasanalla, näin ollen kukaan muu ei voinut tarkastella kyselyn vastauksia. Kyselyt kirjoitettiin auki opiskelijoiden sanoin. Lomakkeen lähettämisessä hyödynnettiin korkeakoulun opiskelijasähköposteja. Alumnien yhteydenotoissa hyödynnettiin alumnirekisteriä, joka on uuden EU:n tietosuojasetuksen mukainen.

Käyttämäni lähteet on merkitty lähdeohjeistuksen mukaisesti. Lähteet ovat luotettavia ja mahdollisimman ajantasaisia. Hyödynsin myös muiden korkeakoulujen nettisivuja maailman laajuisesti sekä omaa tiedustelua suomalaisella korkeakoulukentällä.

9.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta

Opinnäytetyöni keskittyi yhteen osa-alueeseen kokonaisvaltaista alumnitoiminnan kehitystä ja siksi koenkin sen jääneen liian suppeaksi. Muuttuvien tekijöiden takia jouduin useampaan otteeseen muuttamaan työni sisältöä, joka vaikutti toteutusaikatauluun. Olen kuitenkin iloinen siitä, kuinka opettavainen tämä kokemus oli. Minua kritisoitiin aluksi siitä, ettei viimeinen työharjoitteluni Diakin viestinnässä tukisi tarpeeksi ammatillisuuttani sosiaalialalla, mutta itse koen, että juuri tämä projekti piti sisällään kaiken sen mitä minun tulikin vielä oppia. Koen vahvasti, että ryhmätyötaitoni, osallistava työote sekä ymmärrys monimuotoisesta työympäristöstä ja työyhteisöstä kasvoivat huimasti tämän projektin aikana.

Sain hyödyntää myös olemassa olevaa tietotaitoani ja osaamistani alumnitoiminnasta ja tapahtumatuotannosta. Olen järjestelmällinen, päättäväinen ja osaan myös delegoida asioita eteenpäin, jos niin vaaditaan. Kykenin ottamaan kiireissäkin aikataulussa vastuuta ja tekemään päätöksiä itsenäisesti. Hyödynsin omia kontakteja niin alumnien, opiskelijoiden, henkilökunnan kuin yhteistyökumppaneidenkin kohdalla kerätessäni aineistoa ja materiaalia kehitystyöhön.

Kiireellisen toteutusaikataulun, itsestä riippumattomien asioiden sekä protokollan tuoma ahdistus ei lannistanut minua prosessin aikana, olen aina pitänyt haasteista ja haluan kehittää omaa osaamistani nyt ja jatkossa. Triplaroolini opiskelijana, aktiivisena vaikuttajana ja työharjoittelijana korkeakoulussa loivat kuitenkin haasteita. Vaikka omaan paljon tietotaitoa ja osaamista, roolien välillä hyppiminen oli henkisesti erittäin haastavaa ja uuvuttavaa.

Uuden oppiminen, itsensä kehittäminen ja oman osaamisen hyödyntäminen olivat koko työn paras anti. Kokemus olla osana korkeakoulun organisaatiotason vaikuttamistyötä sekä luoda jotain uutta opiskelijoiden hyväksi oli erittäin antoisaa. Olen enemmän kuin ylpeä aikaansaannoksestani, olen saanut olla osa mahdollista toteutustiimiä, jonka avulla Diak saa aktiivisen alumnitoiminnan mallin, opiskelijat saavat jatkossa monipuolisempia näkökulmia opintoihinsa ja itse olen jättänyt kädenjälkeni ammattikorkeakouluun, joka muutti elämäni.

LÄHTEET

Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0 (4. uud. p.). Vastapaino. Helsinki.

Andrews, J. & Clark, R. (2011). Peer Mentoring Works! How Peer Mentoring Enhances Student Success in Higher Education. (s. 71-75). Birmingham: Aston University. Saatavilla 20.11.2019 https://publications.aston.ac.uk/id/eprint/17967/1/Peer_mentoring_in_Higher_Education.pdf

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Osaamisvaatimukset: Sairaanhoitaja (AMK) diakoninhenhoitotyö. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sairaanhoitaja-amk-diakoninhenhoitotyö/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-nuorisotyö/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), diakoniatyö. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyö/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-varhaiskasvatus/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK) Saatavilla 20.11.2019 https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2019/10/Diak_OPS_2018_Sosionomi_Web.pdf

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Organisaatio. Historia. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/historia/>

- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sairaanhoidaja, diakonin hoitotyö. Opetussuunnitelma. Saatavilla 20.11.2019 https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sairaanhoidaja_diakonin_hoitoty%C3%B6.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi, diakoniatyö. Opetussuunnitelma. Saatavilla 20.11.2019 https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sosionomi_diakoniatyo.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi, kirkon nuorisotyö. Opetussuunnitelma. Saatavilla 20.11.2019 https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sosionomi_kirkon_nuorisoty.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi, kirkon varhaiskasvatus. Opetussuunnitelma. Saatavilla 20.11.2019 https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sosionomi_kirkon_varhaiskasvatus.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Työelämäpalvelut. Palvelut alumneille. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.diak.fi/tyoelamapalvelut/palvelut-alumneille/>
- Eteläpelto, A. & Onnismaa J. (2006). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura. Helsinki.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010). Teoksessa Asunmaa, T. & Räihä, P. (45-68.) *Samalta Viivalta 4*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (2009). Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY. Helsinki.
- Hänninen, S. (2006) Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (2006) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Dark Oy Vantaa
- Heusala, M. (2003). *Kohti kehittyvää ammatti-identiteettiä: Työelämätuutorointi -mentorointia opiskelijoille*. Helsinki.
- Hohenthal, T. (2012). *Työelämäkumppanuutta rakentamassa. Stepit – Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen*. Saatavilla 20.11.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal_Tuula.pdf?sequence=1
- Hopia, H. & Laitinen-Väänänen, S. (2010). *Alumnitoiminta ammattikorkeakoulussa tavoitteena systemaattinen kehittäminen*. Saatavilla

- 20.11.2019 https://arkisto.uasjournal.fi/kever-osaaja_2010-3/1267-2424-1-CE.pdf
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Talentum. Helsinki
- Laimio, A. & Karnell, S. (2010). VERTAISTOIMINTA – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.), *Vertaistoiminta kannattaa*. (s. 9—19). Saatavilla 20.11.2019 http://www.kansalaisareena.fi/Ver-taistoiminta_kannattaa.pdf
- Launonen, P., & Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2007). *Kirkon työntekijäksi kasvamassa: Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004-2006*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Liukkonen, J. (2009). *Alumnitoiminnan kehittämishaasteet Jyväskylän ammattikorkeakoulussa alumnien näkökulmasta*. (Opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu)
- Luhanka-aalto, R. (2017). *Mentorointiopas. opas mentorointikordinaattoreille*. Saatavilla 20.11.2019 https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Julkaisut/pdf/2017_Luhanka_Aalto_Mentorointiopas_ERILLISJULKAISU.pdf
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. (2009). *Ammattina sosionomi*. Helsinki: WSOYpro.
- Manchester Metropolitan University. Guidance procedures and handbooks. Mentoring guidelines. Saatavilla 20.11.2019 https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidlines.pdf
- Moilanen, R. (2002). Alumni. Saatavilla 20.11.2019 <https://www.kielikello.fi/-/alumni>
- Porkka, J. (2008). *Johdatus kristilliseen kasvatukseen*. Lasten keskus. Helsinki.
- Ritokoski, S., & Valtonen, M. (2003). *Miten suunta löytyy? Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Ruohotie, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.

- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J.(toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 427-444). Tampere: Vastapaino.
- Suomen mentorit. Mentorointiohjelma. Saatavilla 20.11.2019 <https://suomenmentorit.fi/mentoriohjelma/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (5. uud. p.). Tammi. Helsinki.
- Valtonen, M. (2009). *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen*. Juvenes Print Oy. Tampere. Saatavilla 20.11.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141192/A_23_ISBN_9789524930796.pdf?sequence=4&isAllowed=y

LIITE 1. Alumnitoiminnan integroinnin suunnitelma

Diakin opintokokonaisuudet koostuvat seitsemästä lukukaudesta. Alumnitoiminnan integroimisen peruseräite oli saada opintokokonaisuuksiin alumnien näkökulmia ja tietotaitoa työelämän näkökulmista. Alumnien osallistuminen opiskelijoiden arkeen jokaisella lukukaudella tukee opiskelijoiden ammatti-identiteettiä, reflektointitaitoja sekä yhdistää kollegoja jo opintojen aikana.

Tavoitteena, että opiskelija kohtaa Diakin alumnit jo hakuvaiheessa. Diakin ulkoisilla verkkosivuilla ja verkkomedia Dialogissa julkaistut alumnitarinat olisivat nähtävissä kaikille. Näiden tarinoiden kautta tulevat opiskelijat pääsevät kurkistamaan jo etukäteen Diakin monipuoliseen ja värikkääseen yhteisöön.

Diakissa jokainen aloittava opiskelija osallistuu ensimmäisenä opintopäivänään orientaatioon, josta ovat vastuussa sekä korkeakoulun opinto-ohjaajat, että opiskelijakunta O'Diako. **Orientaatiopäivän** tarkoituksena on antaa opiskelijalle tarvittava tieto ja ymmärrys opintojen, opiskelun ja opiskelijaelämän saloihin. Samalla opiskelija tutustuu hänen omaan opiskeluryhmäänsä, korkeakouluunsa sekä siihen mitä vaaditaan opiskelijalta korkeakoulutasolla

Orientaatiopäivä kestää nykyisessä muodossaan 8 tuntia, joka kattaa vain aloituspäivän. Päivä on jaettu kahtia niin, että opinto-ohjaajat kertovat opinnoista, opintokokonaisuuksista, opintosuunnitelmasta ja ensimmäisistä kurssikokonaisuuksista, jonka jälkeen opiskelijat jaetaan heidän omiin pienryhmiinsä. Iltapäivä on opiskelijakunnan vastuulla, jolloin opiskelijat tutustuvat toisiinsa, omaan kampukseensa, opiskelijaelämään kokonaisvaltaisesti sekä kampuksen palveluihin.

Jotta voidaan taata opiskelijalle mieluisa opiskelukokemus, on opiskelijan tukiverkko oltava monipuolinen sekä helposti saatavilla. Näin ollen opinto-ohjaajien, tutoreiden, opiskelijapalveluiden sekä alumnien tulisi tehdä laajaa yhteistyötä monialaisesti tukien opiskelijan opintoprosessia. Alumnitoiminnan tarkoituksena on liittää opiskelija jo alkumetreistä alkaen osaksi työelämää. Alumnin kokemus, osaaminen sekä tietotaito ovat erityisen arvokasta opiskelijalle ja koko yhteisölle. Näin ollen alumnien läsnäolo orientaatiopäivistä alkaen on erittäin tärkeää.

Alumni kulkee mentorina opiskelijan arjessa, opinnoissa sekä harjoitteluissa, tukien sekä ajatuksia vaihtaen. Ammattikorkeakoulussa opiskeleminen ja työelämään valmistautuminen saattaa olla joskus myös haastavaa. Alumnien tukevana opiskelija saa ajan tasalla olevaa tietoa työelämän tarpeista sekä ohjeistusta siihen millaista on kuulua Diakiin yhteisönä.

Alumnipaneelit ovat johdonmukainen osa opiskelijan opintoja. Ensimmäisen lukukauden aikana alumnit tulevat jakamaan omia ajatuksiaan korkeakouluopinnoistaan opiskelijoille. Ensimmäisen alumnipaneelin kantava teema on ”Mikä on ollut oman opintopolkusi kannalta merkittävintä omaa työuraa ajatellen ja mitä aloittavan opiskelijan kannattaa huomioida omaa opintopolkuaan suunnitella.”

Toinen alumnipaneeli pidetään kuudennen lukukauden aikana, jolloin opiskelija pohtii omaa ammatti-identiteettiään sekä reflektoi omia kokemuksiaan työharjoitteluistaan. Alumnipaneelissa käsitellään työelämän sen hetkisiä aiheita, millaista on työllistyä sosiaalialalle ja miten ammatti-identiteettiä kasvatetaan opintojen aikana. Pilotointivaiheessa paneelit järjestettiin ensimmäisen ja kuudennen lukukauden opiskelijoille. Pilotoinnilla arvioitiin hyödyttävätkö alumnipaneelit opiskelijoita ja miten alumnit kokevat paneelien tukevan heidän omaa ammatti-identiteettiään.

Alumnipaneelien tarkoituksena oli saada myös opiskelijat tietoisiksi siitä, mikä on alumni, miksi alumnus on hyödyllistä sekä mistä alumnitoiminnassa on kokonaisuudessaan kyse. Alumnitoiminta juurrutetaan osaksi Diakin yhteisöä, toimintaa sekä opetusta. Alumnien asiantuntijuus, tietotaito, osaaminen sekä kontaktit työelämään ovat erityisen arvokkaita niin organisaatiolle kuin myös opiskelijalle itselleen. Alumnien integroiminen osaksi opetusta elävöittää opiskelijoiden oppimista, samalla kun se kehittää alumnien omaa ammatillisuutta. Tiedon jakaminen korkeakoulun, opiskelijoiden ja alumnien välillä on kehityksen ja jatkuvuuden kannalta myös erittäin tärkeää.

Neljännän lukukauden aikana opiskelija suorittaa suuntaavia opintojaan. **Luentovierailuilla** alumnit kertovat omasta työllistymisestään. Vierailu tukee

opiskelijan pohdintoja – Millainen työ juuri minua kiinnostaa tai minkä asiakasryhmän kanssa haluaisin työskennellä? Opiskelija saa luentovierailulla laaja-alaisen näkemyksen sosionomin työkentästä, johon hän voi työllistyä tulevaisuudessa. Viidennen lukukauden aikana kirkonalanpäivässä opiskelijat ja työelämän edustajat kokoontuvat pohtimaan kirkon asemaa yhteiskunnassa, työllistymismahdollisuuksia seurakunnissa sekä millaista on monialainen yhteistyö tai työajaton työaika.

Sekä kevään, että syksyn **valmistujaisjuhlaan** kutsutaan juhlapuhujaksi myös oman alan alumni. Alumnin onnittelupuhe toivottaa tervetulleeksi valmistuvat opiskelijat työelämään, muistuttaen, että työelämä on täynnä kollegoja Diakista. Valmistujaiset järjestetään yhteistyössä kampusvastaavien, koulutuspäälliköiden sekä rehtorien kanssa. Valmistujaiset ovat hyvä alusta liittyä alumniksi ja kohdata kollegoja, joiden kanssa tulee työskentelemään tulevaisuudessa.

LIITE 2. Diakin alumnikysely 2019

Kysely alumnitoiminnasta

1. Millä kampuksella opiskelit? *

☐ Oulu☐ Muu, mikä? ☐ Pieksämäki☐ Pori☐ Helsinki☐ Turku

2. Toivotko, että Diak järjestäisi enemmän toimintaa alumneille? *

☐ Kyllä, millaista toimintaa toivoisit? ☐ En

3. Alumnina minua kiinnostaa (voit valita useamman vaihtoehdon):

☐ Verkostoituminen muiden alumnien kanssa☐ Lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutukset☐ Seminaarit ja tapahtumat☐ Diakin taloudellinen tukeminen☐ Alumnitoiminnan kehittäminen☐ Mentoritoiminta nykyisille opiskelijoille☐ Voisin tulla luennoimaan työstäni tai alastani. Missä työskentelet? ☐ Voisin järjestää opiskelijavierailun työpaikalleni. Missä työskentelet? ☐ Tapaamiset vanhojen opiskelukavereiden kanssa

4. Minkä toivoisit olevan ensisijainen viestintäkanava alumnitoiminnasta?

☐ Facebook☐ Instagram☐ Muu some, mikä? ☐ Puhelin☐ Sähköposti☐ Muulla tapaa, miten?

5. Kiinnostaisiko sinua osallistua Diakin alumnitoimintaa kehittävään työpajaan?

☐ Kyllä☐ Ei☐ Kyllä, jos ajankohta sopisi minulle

6. Miten toivot alumnitoiminnan kehittyvän tulevina vuosina? Sana on vapaa!

7. Voit jättää tähän yhteystietosi, jos haluat tulla luennoimaan työstäsi, osallistua alumnitoiminnan kehittämistyöpajaan tai järjestää nykyisille opiskelijoille vierailun työpaikallesi.

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Mihin yllä mainituista haluaisit osallistua?	<input type="text"/>

LIITE 3. Opiskelijapalautekysely

1. Osallistuin alumnipaneeliin: *

- ☐ 23.4. (A41sosn)
☐ 13.5. (A45sosn/-d)
☐ 23.5. (A46sosn/-d)

2. Olitko tietoinen Diakin alumneista ennen paneelia? *

- ☐ Kyllä
☐ En

3. Alumnipaneeli oli oman ammatti-identiteetti pohdintojeni kannalta: *

- ☐ Mielenkiintoinen ja merkittävä
☐ Ihan ok
☐ Täysin turha
☐ Muuta, mitä?

4. Itselleni paneelista erityisesti jäi mieleen, itselleni merkityksellistä oli: ***5. Miten alumni voisi tukea ammatti-identiteettiäni? ***

- ☐ Alumnipaneelit (opintojen alussa ja lopussa)
☐ Luentovierailut (toivoisin alumnin luentoja erityisesti teemasta...)
☐ Työpaikkavierailut
☐ Mentorointi (tapaamisia ja keskusteluja alumnin ja opiskelijan välillä)
☐ Tapahtumat (Valmistujaiset, OSKE-tori, Diak Areena yms)
☐ Muuta, mitä?

6. Miten alumni voisi tukea ammatti-identiteettiäni ja ammatillista kasvuani sosiaalialle? *

7. Miten alumni voisi tukea ammatti-identiteettiäni ja ammatillista kasvuani kirkon työntekijäksi? ***8. Olisin toivonut alumnipaneeliin lisäksi: ***

Kerro kehittämis ehdotuksesi, parantaaksesi alumnien näkyvyyttä Diakissa.

9. Vapaa sana: *

Kerro terveiset järjestäjille tai alumnelle. Voit jatkaa tähän ideointiasi, miten alumnien tulisi sinun mielestä näkyä opiskelijan arjessa.

Lähetä