



PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION /  
SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.  
This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

**Author(s):** Raudasoja, Anu; Kukkonen, Harri; Koskela, Seija; Jussila, Ari & Rantanen, Johanna

**Title:** Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työidentiteettien uudet narratiivit

**Year:** 2022

**Version:** Author's accepted manuscript

**License:** Creative Commons CC BY-SA

**License url:** <https://verkkolehdet.jamk.fi/ev-peda/about-journal/>

**Please cite the original version:**

Raudasoja, A., Kukkonen, H., Koskela, S., Jussila, A. & Rantanen, J. (2022). Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työidentiteettien uudet narratiivit. *Evolving Pedagogy*.

Alkuperäisen julkaisun pysyvä verkko-osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-2489-2386-16>

# Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työidentiteettien uudet narratiivit

Kirjoittajat: Raudasoja Anu, Kukkonen Harri, Koskela Seija, Jussila Ari ja Rantanen Johanna

## *Abstrakti*

Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajan työhön on kohdistunut viime vuosina monenlaisia muutospaineita koulutuspoliittisten linjausten sekä työelämän muutosten myötä. Opinto-ohjaajat ovat joutuneet käymään identiteettineuvotteluja uuden työidentiteetin löytämiseksi tilanteessa, jossa ohjaus on yhä vahvemmin määritelty kaikkien tehtäväksi ammatillisessa koulutuksessa. Opinto-ohjaajilta on siirtynyt heille aiemmin kuulunutta ohjaustyötä erityisesti opettajille, mutta myös työpaikkaohjaajille.

Tässä tutkimuksessa ammatillisten opinto-ohjaajien identiteettikertomuksia luonnehditaan mosaiikkimaiseksi teokseksi, mikä yhdistää menneen, nykyisen ja tulevan. Erilaisista narratiivisista identiteeteistä rakentuva kaari muodostaa opinto-ohjaajan työidentiteetin. Työidentiteetti on jatkuvasti muotoutuva ja erityisesti työelämän muutostilanteet, niin ammatillisessa koulutuksessa kuin ympäröivässä yhteiskunnassakin, haastavat opinto-ohjaajia määrittelemään työidentiteettinsä uudelleen kulloisenkin tehtävän vaatimusten mukaan.

Tutkimuksen haastatteluaineistosta konstruointiin temaattisen analyysin avulla kolme uutta narratiivia eli tyyppikertomusta opinto-ohjaajien työidentiteeteistä. Ne ovat urapolkuja a) humanistista koordinaattoriopinto-ohjaajiksi, b) ohjauksen monitoimijasta sillanrakentajaopinto-ohjaajaksi ja c) ammatinopettajasta työelämäopinto-ohjaajaksi. Näissä tyyppikertomuksissa kuvastuvat ammatillisen koulutuksen ja opinto-ohjauksen kulttuuriset, yhteiskunnalliset ja sosiaaliset käytännöt suhteessa opinto-ohjaajien itsensä rakentamiin ja muokkaamiin henkilökohtaisiin käytäntöihin.

Avainsanat: opinto-ohjaajat, ammatillinen koulutus, narratiivisuus, identiteettikertomus

## *Abstract*

Many and varying changes in Educational policy and working life in general have inflicted a lot of pressure on the work of vocational guidance counsellors. Due to these changes and the current situation in vocational education and training (VET) where guidance and counselling is positioned as shared responsibility of every staff member, vocational guidance counsellors have been compelled to identity negotiations in order to find new work identity. Counselling and tasks that used to belonged to guidance counsellors has been transmitted to teachers but also to workplace instructors.

In this research VET guidance counsellors' identity narratives are described as a mosaic which combines the past, the present and the future. The arch constructed of different narratives forms the work identity of a VET guidance counsellor. This work identity is constantly re-forming. The changing world of work and society as well as vocational education challenge VET guidance counsellors to define and re-define their work identity according to the requirements of their concurrent position or tasks.

Based on VET guidance counsellors' interview data ( $n = 10$ ) and using thematic analyses three new work identity narratives were constructed as a result of this study. They are career paths a) from a humanist to a coordinator guidance counsellor; b) a bridgebuilding guidance counsellor; and c) from a vocational teacher to world-of-work guidance counsellor. In these new work identity narratives, the cultural, societal and social practices of VET and guidance and counselling can be seen in relation to personal practices constructed by the guidance counsellors themselves.

Keywords: guidance counsellor, vocational education and training (VET), narrative, identity narrative

### *Johdanto*

Ammatillinen koulutus on ollut viime vuosina monien uudistusten kohteena, johtuen mm. koulutuspoliittisista linjauksista, työelämän muutostarpeista ja teknologian kehittymisestä (Niemi & Jahnuainen, 2018; Karusaari, 2020). Suurimmat muutokset ovat johtuneet lainsäädännön uudistuksesta, jossa nuorten sekä aikuisten ammatillinen koulutus yhdistettiin. Samaan aikaa uudistettiin myös ammatillisten perustutkintojen perusteet, jolloin niiden määrää pienennettiin ja myös ammatillisen koulutuksen rahoituksen peruslähtökohdat uudistettiin. Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemysten mukaan heidän työtään ovat muuttaneet työelämälähtöisyys, työelämän jatkuva muutos, työelämää muokkaavat tekijät kuten ilmastonmuutos ja digitaalisuuden lisääntyminen sekä moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioon ottaminen (Seppänen & Varjonen, 2021, 46).

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta. Opinto-ohjauksella tuetaan opiskelijaa opintojen aikaisissa valinnoissa, kuten omien tavoitteiden mukaisten tutkinnon osien valinnassa, opiskelu- ja työelämätaitojen kehittämisessä sekä jatko-opintoihin ja työelämään siirtymisessä tai työuralla etenemisessä. Ohjausta annetaan sekä yksilöllisesti että ryhmässä. Opiskelijalle laadittavaan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan opiskelijan kanssa sovitut ohjaukseen ja tukeen liittyvät asiat. (HE 173/2020, 52) Ammatillisessa koulutuksessa korostuu ohjaus, mutta arjen järjestelyt haastavat opinto-ohjaajien toimintamahdollisuudet ohjauksen asiantuntijoina. Aiemmin ohjaus kuului opinto-ohjaajien pätevyysalueeseen, mutta nykyään ohjaus kuuluu kaikille (HE 173/2020, Goman 2020, 137, Koskela & Rantanen, 2020, 116). Karusaaren (2020, 160) tutkimuksen mukaan koulutuksen järjestäjän on selkiytettävä miten, mitä ja kuka ohjaus- ja tukipalveluja toteuttaa.

Ammatillisessa koulutuksessa ohjauksen toimijakenttä on laaja (vrt. Goman ja muut 2020, 29–31; Karusaari 2020) ja ohjauksen määrittely on haasteellista, sillä ohjauksen käsite on suomen kielessä monisisältöinen. Vehviläisen (2014, 37) mukaan ohjauksen retoriikassa on

puhuttu kuvauksia pakenevasta, jolla tarkoitetaan vaikeutta kertoa mitä ohjaus on ja mitä sen parissa tehdään. Annala (2007, 37) toteaa, että englannin kielessä on useampi vastine sanalle ohjaus. Sanaan ohjaus liittyy itsestäänselvyydenomainen tuttuus, mutta samalla sitä tulkitaan eri tavoin (Kukkonen ja muut, 2018, 71). Koska koulutus- ja urapolut näyttävät tänä päivänä monimuotoisina ja epävakaina, ohjauksella pyritään edistämään yksilön valmiuksia kohdata eteen tulevia muutostilanteita ja rakentaa aktiivisesti omaa tulevaisuuttaan. (Barnes ja muut, 2020; Raudasoja & Heino, 2019.)

Ohjauksessa henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määräaikaisen asiakkaan roolin ottaneelle henkilölle. Tarkoituksena on antaa ohjattavalle tilaisuus tutkia, löytää ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja paremmin. (Onnismaa ja muut, 2000, 6–7.) Sultan (2012) ja Vehviläisen (2014) mukaan ohjaus nähdään tavoitteellisena prosessina, jossa yksilön urasuunnittelutaidot kehittyvät. Ohjauksen tuella yksilö vahvistaa itsetuntemustaan, oppii keräämään ja käsittelemään tietoa koulutus- ja uramahdollisuuksistaan sekä tekemään niihin liittyviä ratkaisuja erilaisissa muuttuvissa elämäntilanteissa. Lisäksi sen tavoitteena on edistää yksilön toimijuutta ja tukea häntä suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. (Sultana, 2012; Vehviläinen, 2014)

Ammatillisen koulutuksen muutosten ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen takia aiemmin opinto-ohjaajan vastuu- ja pätevyysalueella olleita toimintoja on siirtynyt heiltä pois. Tästä syystä opinto-ohjaajien mahdollisuudet toimia yhdyshenkilöinä ohjauksen kysymyksissä ovat heikentyneet. Aiemmin kehitellyt yhteiset käytännöt eivät uudessa tilanteessa ole päteviä, joten opinto-ohjaajat joutuvat etsimään mahdollisuuksia olla mukana suunnittelemassa, toteuttamassa ja arvioimassa omaan pätevyysalueeseensa kuuluvaa toimintaa, ohjausta (Kukkonen ja muut, 2020). Ammatilliset opinto-ohjaajat kaipaavat tukea omaan työhönsä, kollegoiden välistä yhteistyötä ja osaamisen jakamista, osaamisen päivittämistä ja kehittämismahdollisuuksia sekä valmiuksia moninaisten opiskelijoiden kohtaamiseen (Seppänen & Varjonen, 2021, 57).

Ammatillisen opinto-ohjaajan identiteetti ja ammattitaito tulee ymmärtää jatkuvasti muotoutuvaksi, uudelleen rakentuvaksi ja muokkautuvaksi kehittymisen prosessiksi, mikä jatkuu koko ammattiuran ajan (Kukkonen, 2018b). Uusi teknologia on yksi muutosagentti, mikä vaikuttaa perinteiseen ohjaaja-opiskelija –vuorovaikutussuhteeseen. Se mahdollistaa opiskelijan henkilökohtaisten tai opiskelijaryhmien keskinäisten uraa koskevien kysymysten työstämisen yhdessä ammattilaisten kanssa. Teknologian kehittymisen myötä ohjauksessa hyödynnetään kasvokkain tapahtuvan palvelun lisäksi muita palvelukanavia, kuten puhelinta, verkkoa, kuvallista etäyhteyttä ja sosiaalista mediaa. (Vuorinen & Virolainen, 2017; Kettunen, 2017; Kettunen ja muut, 2020)

Tämä tutkimus on osa Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään (OHJAT) – pitkäaikaisesta tutkimuksesta, jossa tarkastellaan kaikissa oppilaitoskonteksteissa opinto-ohjaajien koulutusta, työuria, työnkuvia sekä työhyvinvointia (Rantanen ja muut, 2020; Rantanen & Silvonen, 2017, 12–14). Tämän osatutkimuksen kohteena on ammatillisen koulutuksen oppilaitoskontekstissa työskentelevät opinto-ohjaajat ja tutkimustehtävänä on tarkastella sitä, miten ammatilliset opinto-ohjaajat kuvaavat omaa työidentiteettiään?

## *Työhön ja ammattiin liitettyjen identiteettikäsitteiden moninaisuus*

Vaikka yksilön identiteettiin viitataan usein yhtenä kokonaisuutena (esim. Erikson, 1950), identiteetin kehitystä ja ilmenemistä tutkitaan kuitenkin eri elämänalueilla. Vallalla on käsitys, jonka mukaan ei ole yhtä kaikkiin tilanteisiin soveltuvaa elämänalueiden kokonaisuutta, jonka suhteen identiteetti tulisi muodostaa. (Fadjukoff ja muut, 2020.) Rodgersin ja Scottin (2008) mukaan useiden tutkijoiden käsitykset identiteetistä voi tiivistää seuraaviin oletuksiin: a) ihmisellä on useita identiteettejä, b) identiteetit eivät ole pysyviä vaan niitä tuotetaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja c) identiteetit muotoutuvat ja rakentuvat uudelleen tarinoiden avulla.

Suomenkielisessä nykytutkimuksessa käsitteitä ammatillinen identiteetti, työidentiteetti, ammatti-identiteetti ja osaamisidentiteetti käytetään kaikkia merkitsemään työhön liittyvää identiteettiä. Englanninkielisessä tutkimuksessa sen sijaan tehdään ero eri termien välille: 'professional identity' viittaa korkeaan koulutukseen, 'vocational identity' viittaa kutsumusammattiin, 'occupational identity' on ammatillinen identiteetti, 'work identity' viittaa työtä koskeviin erilaisiin merkityksiin, sitoumuksiin ja suhteisiin olleen merkitykseltään laajin (Eteläpelto 2007) ja osaamisidentiteetti viittaa osaamiseen sekä dynaamiseen ja muuntuvaan identiteetin kehittymiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006). Yleisesti tutkijat määrittelevät näitä ammattiin ja työhön liitettyjä käsitteitä lähtien samanlaisista identiteettiin liittyvistä peruslähtökohdista: identiteetin muodostuminen on aina sidoksissa sosiaaliseen, kulttuuriseen, poliittiseen ja historialliseen kehitykseen ja ympäristöön; identiteetti muotoutuu sosiaalisissa suhteissa tunteiden myötävaikutuksessa; identiteetti muuntuu tilanteiden mukaan ja identiteetti rakentuu yhä uudelleen tarinoiden kautta. (Rodgers & Scott, 2008; Beijaard ja muut, 2004)

Ammatti- tai työidentiteetti kuvaa laajasti yksilön suhdetta työhönsä toisin sanoen työhön perustuvaa minäkäsitystä. Siihen sisältyy ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö suhteessa yksilön rakentamiin ja aina uudelleen muokkaamiin persoonallisiin merkityksiin, hänen käsityksiinsä työn asemasta elämässään sekä työhön liittyvistä arvoista ja sitoumuksista. Ammatti- tai työidentiteetti luo pohjan ammatilliselle toiminnalle, koska siihen sisältyy käsitys siitä, mikä on merkityksellistä työssä, mitä ovat työn tavoitteet ja millaisen tulevaisuusorientaation ammatillisena se sisältää. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006; Vähäsantanen ja muut, 2017; Walsh & Gordon, 2008)

Vaikka ammatillinen identiteetti perustuu yksilön elämäkokemuksiin ja historiaan, se kehittyy edelleen suhteessa sosiaalisiin olosuhteisiin ja senhetkisen työn asettamiin vaatimuksiin sekä muihin ihmisiin erilaisine tarpeineen ja motivaatioineen. Ammatillinen identiteetti ei ole pysyvä vaan se tulee ymmärtää jatkuvasti muotoutuvaksi ja muokkautuvaksi kehittymisen prosessiksi, mikä jatkuu koko ammattiuran ajan. Siitä on jatkuvasti neuvoteltava ympäröivän sosiaalisen todellisuuden kanssa. Eryityisesti työelämän muutostilanteissa (esim. uusi ammatillinen koulutus) ammatti-identiteetti on muotoiltava tai määriteltävä uudestaan (Eteläpelto, 2007; Fadjukoff, 2010; Kukkonen, 2018a; Vähäsantanen & Hämäläinen, 2018; Koski-Heikkinen, 2014).

Ammatti-identiteetissä voidaan erottaa persoonallinen ja kollektiivinen identiteetti. Persoonallisen identiteetin kehitystä tapahtuu jatkuvasti vuorovaikutuksessa muiden kanssa

ja sen muodostuminen on ihmisenä olemisen koko elämän kestävä projekti. Kollektiivinen identiteetti määräytyy puolestaan sosiaalisen kanssakäymisen tuloksena, jonka taustana ovat työyhteisöjen ja -ryhmien omat erityiset piirteensä. Se työyhteisö ja ammattikunta, johon yksilö kokee kuuluvansa, muovaa hänen kollektiivista identiteettiään (Heikkinen, 2000; Walsh & Gordon, 2008), kuitenkin niin, että yksilö arvioi jatkuvasti suhdettaan organisaatioon, johon hän kuuluu (Brown, 2017). Toisaalta myös ammattiryhmän kollektiivinen identiteetti rajaa, kenet oikeutetaan yhteisön edustajaksi ja kenellä on oikeus harjoittaa tiettyä ammattia (Heikkinen & Huttunen, 2007).

Jos yksilön ammatillinen identiteetti ja työ eivät ole linjassa toisiinsa nähden, yksilö voi kyseenalaistaa työkäytäntöjä ja yrittää muuttaa niitä, jotta ne vastaavat identiteettiä (Kira & Balkin, 2014). Suomalaisessa yhteiskunnassa työ on merkinnyt yhtä keskeistä identiteetin osaa ja elämä on rakentunut työn ympärille. Työn ympärille rakennettu identiteetti on joutunut koetukselle ja sitä voi olla vaikea määritellä, sillä ammattien elinkaarien lyhenemisen ja useiden perinteisten ammattien häviämisen seurauksena yksilön ammatillisen identiteetin rakentumisprosessi on vaikeutunut. (Julkunen, 2007; Eteläpelto & Miettinen, 1993). Töiden ja ammattien häviäminen on johtanut siihen, että olemme siirtyneet puhumaan perinteisen ammatti-identiteetin käsitteen rinnalla osaamisidentiteetistä ja sen merkityksellisyydestä. (Stenström, 1993).

Osaamisidentiteetin käsitteellä kuvataan yhtäältä työelämän dynaamisuutta ja muuttuvia osaamistarpeita ja toisaalta yksilön osaamispolkuja siten, että ne eivät välttämättä kytkeydy yhteen ammattialaan tai työtehtävään (Raudasoja & Heino, 2019; Raudasoja ja muut, 2019). Osaamisidentiteetin rakentuminen on sekin jatkuva, koko elämän ajan kehittyvä prosessi, jonka rakentumisessa keskeinen tekijä on vuorovaikutus, mikä tapahtuu muiden ihmisten kanssa, yhteistoiminnallisesti ja osallistumisen kautta erilaisissa ammatillisissa ja vapaa-ajan yhteisöissä sekä aidoissa työelämän tilanteissa. Tällöin yksilö kasvaa subjektiksi yhdessä muiden kanssa. (Raudasoja ja muut, 2019; Halonen ja muut, 2020) Tässä tutkimuksessa on sitouduttu kuitenkin työidentiteettiin, koska siinä voidaan poimia osia osaamisidentiteetistä kulloisenkin tilanteen mukaan ja työidentiteetti saattaa vaihdella työssä olevien pää- ja sivuroolien mukaisesti (vrt. Raudasoja & Heino, 2019.) Käsitämme Heikkilän (2006) ja Eteläpellon (2007) tavoin työidentiteetin ammatillisista identiteettiä laajempänä käsitteenä, mikä tarkoittaa yksilön henkilöhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana tarkasteluhetkellä sekä sitä, millaisia työhön liittyviä tulevaisuuden visioita henkilöllä on.

### *Narratiivinen lähestymistapa identiteettitutkimuksessa*

Narratiivisen lähestymistavan mukaan ihmisen elämä ja ymmärrys rakentuu tarinallisesti. Termi narratiivinen viittaa ihmisen tapaan yrittää ymmärtää maailmaa järjestämällä havaintojaan ja kokemuksiaan tarinalliseen muotoon. Narratiivien avulla ihminen juonellistaa oman elämänsä irrallisia mutta merkityksellisiä tapahtumia, kokemuksia, ihmisiä ja toimintoja kokonaisuudeksi, loogiseksi kertomukseksi (Ricoeur 1984; Polkinghorne, 1995, 14). Tapahtumien, toimijoiden, tarkoitusten ja syy-seuraus –yhteyksien järjestäminen ajallisesti luo merkityksiä ja juonellisia tarinakulkuja samalla tavalla kuin järjestettäessä irrallisia sanoja lauseeksi, lauseita

virkkeeksi ja virkkeitä laajemmaksi kokonaisuudeksi, syntyy merkityksiä, joita yksittäisillä sanoilla ei ole. (Beach, 2009, 23.)

Narratiivinen tutkimus ei ole yksittäinen koulukunta tai metodi. Sitä voi pitää väljänä viitekehystenä tai tutkimuksen taustafilosofiana. Tutkimuksellisenä lähestymistapana narratiivisuus kuuluu lähinnä sosiokonstruktionistiseen suuntaukseen. Lähtökohtana on käsitys, että ihminen on kielellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen olento, mikä yhdessä toisten ihmisten kanssa rakentaa käsitystään maailmasta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ihminen konstruoi tietonsa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kielen ja kertomusten välityksellä. (Berger & Luckman, 1995; Heikkinen, 2002; Burr, 2003.)

Narratiivisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat kerrotut tapahtumat ja niiden sisältö, analysointi ja yhteiseen tietoon saattaminen (Heikkinen, 2002). Narratiiviseen näkökulmaan voidaan yhdistää kysymys: ”Mitä tämä tarina paljastaa kertojasta ja hänen maailmastaan?” (Patton, 2002, 115 ja 133). Tarinat ovat samanaikaisesti ainutkertaisia ja yleisiä, sillä ne sisältävät sekä kertojan henkilökohtaisia kokemuksia että kokemuksia siitä ympäristöstä, yhteiskunnasta ja kulttuurista, missä hän elää. Kulttuurisesti muotoutuneiden tiedollisten ja kielellisten prosessien avulla ihmiset jäsentävät kokemuksia, järjestelevät muistia ja merkityksellistävät elämäntapahtumia. Tarinoiden ainekset eivät siis ole ihmisen täysin yksilöllisesti synnyttämiä, vaan niiden ainekset löytyvät eräänlaisista kulttuurisista käsikirjoituksista. (Hänninen, 1999; Bruner, 2004, 694; Clark & Rossiter, 2006; McAdams & Pals, 2006; Rossiter & Clark, 2007.)

Käsitteitä kertomus ja tarina käytetään usein toistensa synonyymeina. Tässä tutkimuksessa ne erotetaan toisistaan siten, että kertomus on yläkäsite, mikä voi pitää sisällään useita tarinoita (Hänninen, 1999). Kertomus on siis eräänlainen kokonaiskuva (big picture) ja tarina on ikään kuin yksi ”sektori”, osa tai versio tästä kertomuksesta. Tarinan rakenneosat, teemat ovat yksittäisiä asioita, tapahtumia tai tilanteita, joita ihminen tuo esille kertoessaan. (Beach, 2009, s 35–36; Kukkonen, 2018a, 53.)

Narratiivinen tutkimusote sopii identiteetin tarkasteluun, sillä identiteetin voidaan nähdä muodostuvan ja uudelleenmuotoutuvan kerrotuissa ja kuulluissa tarinoissa. Kertomalla elämästään ja kokemuksistaan ihmiset tekevät identiteettityötä eli pyrkivät ymmärtämään itseään ja suhdettaan maailmaan. (Heikkinen, 2001, 117; 2002, 32; McAdams & Pals, 2006). Narratiivisessa lähestymistavassa otetaan huomioon sekä ihmisen subjektius että yksilöllinen toimijuus (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 32), joten sen avulla voidaan tutkia, miten maailma ja sen tapahtumat ilmenevät ihmiselle ja miten ihminen ne kokee. Tarina ei viittaa vain ajatusten tai käsitysten saattamiseen puhuttuun tai kirjalliseen muotoon, vaan siinä tulee esille ihmisen teot ja toiminta. Tarinan kautta yksittäiset teot asettuvat kokonaisuuteen ja saavat perustelunsa sen kautta, mitä toimija pitää arvokkaana (Hänninen, 1999, 68).

Narratiivinen identiteetti voidaan määritellä yksilön toimintakonteksteissa luomaksi kertomukseksi itsestään elämäkerrallisena, sosiaalisena ja kulttuurisena toimijana (Yrjänäinen & Ropo, 2013, 30). Tarinoiden merkitys identiteetin rakentumisessa perustuu siihen, että erilaisten tilanteiden ja tapahtumien tulkinnat virittävät kokemuksellisia merkityksenantoja. Näille annetaan sanallinen muoto tarinoissa, joita ihminen kertoo.

(Yrjänäinen & Ropo, 2013.) Identiteetti rakentuu ja muovautuu jatkuvasti sekä omaelämäkerrallisten että yhteisöllis-kulttuuristen prosessien kautta, joten se ei ole jokin saavutettu staattinen tila. Kertomus itsestä on aina ainutkertainen, joten se voi vaihdella eri konteksteissa. Jossakin toisessa tilanteessa ja jollekin toiselle tutkijalle kerrottuna kertomus voi olla erilainen. (Ropo, 2015, 42.)

Edellä esitetyn pohjalta tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten opinto-ohjaajat hahmottavat omaa olemassaoloaan sekä heitä ympäröivää maailmaa omien kertomustensa kautta ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Tutkimuskysymyksemme on miten ammatilliset opinto-ohjaajat kuvaavat omaa työidentiteettiään?

### *Tutkimuksen aineisto ja analyysi*

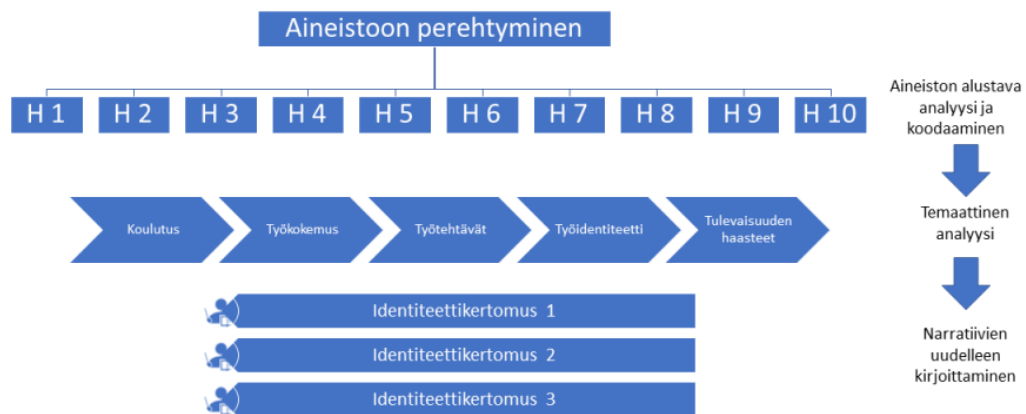
Tämä tutkimus on osa vuonna 2017 alkanutta Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään - pitkäikäistutkimusta (OHJAT), jossa tarkastellaan kaikissa oppilaitoskonteksteissa opinto-ohjaajien koulutusta, työuria, työnkuvia sekä työhyvinvointia (Rantanen ym., 2020; Rantanen & Silvonen, 2018, 12–14). OHJAT-tutkimuksessa toteutettiin keväällä 2019 e-kysely ( $n = 237$ ; Rantanen, 2019), jota täydennettiin aiheita syventävillä haastatteluilla keväällä 2020, joiden osallistujat ( $n = 40$ ) tulivat e-kyselyyn vastanneiden joukosta heidän ilmoittaessaan kiinnostuksensa ja vapaaehtoisuutensa haastatteluihin. Käsillä olevan tutkimuksen aineistoksi näistä haastatteluista rajattiin ammatillisessa koulutuksessa toimivat opinto-ohjaajat ( $n = 10$ ).

Teemahaastattelun kysymykset liittyivät ammatillisten opinto-ohjaajien koulutukseen, työkokemukseen, työtehtäviin, työidentiteettiin ja työhön liittyviin tulevaisuuden haasteisiin, jotka muodostavat opinto-ohjaajan narratiivisen identiteettikaaren. Narratiivisuudella voidaan viitata myös tutkimuksen aineiston hankintaan. Narratiivinen aineisto ei välttämättä edellytä pitkää juonellisesti ehyttä kertomusta (Alasuutari, 2011, 140–141), vaan narratiivista aineistoa voidaan tuottaa myös esimerkiksi lyhyempinä sanallisina vastauksina, mikä on tyyppillistä esimerkiksi haastatteluissa (Chase, 2005, 651–670; Polkinghorne, 1995, 6; Riessman, 2008, 63.) Narratiivisen aineiston hankinnassa on tärkeää se, että ihmiset kertovat valituista aiheista vapaasti (Heikkinen, 2015, 159). Tämä toteutui OHJAT-tutkimuksen haastatteluissa siten, että haastatelluille annettiin mahdollisimman paljon tilaa kertoa itselleen merkityksellisistä asioista. Haastattelukysymyksistä tiivistettiin tämän tutkimuksen päätutkimustehtävä: Miten ammatilliset opinto-ohjaajat kuvaavat omaa työidentiteettiään? (ks. esim. Eskola & Suoranta, 2005, 85–94).

Tämän tutkimuksen pääanalyysivaiheet on havainnollistettu Kuviossa 1. Analyysin kohteena olivat ammatillisten opinto-ohjaajien teemahaastattelut, jotka litteroitiin ja koodattiin laadullisen aineiston temaattista analyysia varten Atlas.ti- ohjelmistolla (ks. esim. Eskola & Suoranta, 2005, 154–159). Litteroitua haastatteluaineistoa oli kaikkiaan n. 80 sivua. Aineistoa luettiin identiteettinarratiivien teoreettisessa viitekehityksessä useaan kertaan kokonaisuuden hahmottamiseksi. Teoria ohjasi analyysin etenemistä ja toimi apuna siten, että sen avulla järjestettiin haastateltavien



toimintakonteksteissaan luomia kertomuksia. Samaan aikaan aineistolle oltiin kuitenkin avoimia ja haluttiin tietää mitä tarinat paljastavat kertojastaan (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi, 2002). Temaattisessa analyysissä aineistosta poimittiin teemaa kuten koulutusta, työkokemusta, työtehtäviä, työidentiteettiä ja tulevaisuuden haasteita yhdistyviä avainsanoja, ilmauksia ja lauseita, joiden pohjalta muodostui kokoavia teemoja (ks. esim. Eskola & Suoranta, 2005, 174–180).



Kuvio 1. Aineistoanalyysi ja sen päävaiheet

Temaattisen analyysin kokoavista teemoista konstruointiin kolme uutta narratiivia eli tyyppikertomusta opinto-ohjaajien työidentiteeteistä (vrt. Vilka, 2015), jotka olivat:

1. Humanistista koordinaattoriopinto-ohjaajaksi,
2. Ohjauksen monitoimijasta sillanrakentajaopinto-ohjaajaksi ja
3. Ammatinopettajasta työelämäopinto-ohjaajaksi.

Nämä kolme uudelleen kirjoitettua identiteettikertomusta ovat omia uniikkeja tyyppikertomuksia, joissa kehyskertomuksena toimivia kertomuksia on täydennetty samanlaisen taustan omaavien opinto-ohjaajien tarinoilla. Jokaisen tyyppikertomus on nimetty sen rakennetta, sisältöä ja keskeisiä piirteitä kuvaavalla nimellä. Nämä identiteettikertomukset kuvataan seuraavassa tuloksia esittelevässä luvussa yksityiskohtaisesti.

### *Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työidentiteettikaaria*

Tässä tutkimuksessa haastatellut ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kuvaavat kertomustensa kautta ammatillisen koulutuksen toimintaympäristöä ja siihen sisältyvän ohjauksen muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat heidän työhönsä tulevaisuudessa. Koulutuksen järjestäjien määrä on heidän mukaansa vähentynyt viime vuosina yhdistymisten myötä ja koulutustarjonta on puolestaan laajentunut. Opiskelijoiden

mahdollisuus valita opintoja esim. lukioista ja ammattikorkeakouluista osaksi tutkintoaan on lisännyt ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Verkostoyhteistyötä tehdään myös ohjauksen kehittämiseksi koulutuksen järjestäjien kesken, mutta myös työelämän kanssa yhteistyössä. Ohjauksessa hyödynnetään entistä enemmän monipaikkaisuutta, erilaisia oppimisympäristöjä sekä mobiiliohjaukseen soveltuvia välineitä. Seuraavassa kuvatut, temaattisen analyysin tuloksena konstruoidut kolme narratiivia opinto-ohjaajien työidentiteeteistä avaavat tätä kokonaiskuvaa vielä tarkemmin, ja valottavat erilaisten kokemusten kirjoja, mikä ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien laajempaan kokonaiskuvaan heidän työstänsä ja toimintaympäristöstä haastatteluaineistonkeruun hetkellä sisältyy.

### *Identiteetikertomus 1: Humanistista koordinaattoriopinto-ohjaajiksi*

Kaikkia koordinaattoriopinto-ohjaaja narratiiviin kuuluvia haastateltuja yhdisti yliopistotutkinto, jonka sivuaineopintoina tai heti tutkinnon suorittamisen jälkeen he olivat suorittaneet opinto-ohjaajan pätevytymisopinnot. Monilla sysäyksen opinto-ohjaajaksi kouluttautumiseen oli antanut opettaja tai työkaveri, joka on suositellut alaa koordinaattoriopinto-ohjaajan henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Tätä havainnollistaa seuraava kuvaus:

”No, se oli oikeestaan vähän semmosta sattumaa, että mä olin opettajan pedagogisissa — aika loppuvaiheessa jo ja rupesin stressaamaan sitä — et historian ja yhteiskuntaopin opettajana ei kyllä töitä näytä saavan millään. Ja sitte mun ohjaava opettaja siellä sano et hei — sä voisit sopia opoks. Ja viime hetkessä hain — ja en ollu tullu ajatelleeks et tämmöseen voi koulututtua. Mut et sitte hyvin nopeesti kyl hoksasin, et no todellaki tää on mun juttu — paljon enemmän ku opettajan homma.”

Koordinaattoriopinto-ohjaajan työn painopisteenä oli kokonaisvaltainen koulutukseen liittyvä ohjaus. Heidän työssään korostuivat tiedotus, neuvonta ja ohjaus. Koordinaattoriopinto-ohjaajat markkinoivat koulutuksia ja informoivat potentiaalisia opiskelijoita ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksista. Heidän työhönsä kuului myös useampia tutkintoja suorittavien opiskelijoiden opintojen koordinointi ja verkostoyhteistyö alueen muiden oppilaitosten kanssa opintojen toteuttamiseksi. Heidän työnsä varsin dynaamista, koska he toimivat ohjauksen koordinaattoreina ja kehittäjinä sekä oppilaitoksen, koulutuksenjärjestäjän, että alueellisella tasolla. Koordinaattori-opinto-ohjaaja omaa työtään kehittämisverkostossa:

”Antosinta on sitte nimenomaa semmonen, et kun meil on hyvä porukka koolla ja saadaan jotenki semmonen flow päälle, että — laitetaan kaikkien asiantuntemus kehiin ja luodaan jotain enemmän, ku mitä sitte ehkä yksin ois pystyny, tai mihin ois tavallaan etukäteen uskonutkaan.”

Koordinaattoriopinto-ohjaajien opiskelijoiden kanssa tehtävä työ oli muuttunut vuosien varrella, kun koulutuksen järjestäjien koko on kasvanut ja nykyään ammatilliset opettajat tekevät opiskelijan kanssa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman sekä toimivat heidän uraohjaajinaan. Tämä muutos oli saattanut osan opinto-ohjaajista välitilaan, jossa työnkuva oli pitänyt määritellä uudelleen ja samalla

rakentaa itselleen uusi työidentiteetti, kun ohjattavia on entistä enemmän ja työ monipolvisempaa. Opinto-ohjaajien työn muutosta kuvaa seuraava lainaus:

”Organisaatiossa on ikään kuin semmoisia opon perinteisiä tehtäviä jaettu muillekin kuin opoille — esimerkiksi meillä on lakisääteinen velvollisuus — pitää opiskelijoista huolta valmistumisen jälkeen, joka on — loistava asia ja hyvä uudistus ja näinhän me tehdään. Mut se ei esimerkiksi oo mun työtä, vaikka se vois olla ihan tosi perinteistä opon työtä. Eli kun opiskelija tarvitsee apua työnhakuun tai jatko-opintoihin niin meil on — eri henkilö.”

Koordinaattoriopinto-ohjaajat toivat myös esiin, että heidän työhönsä vaikuttaa kestävään kehitykseen ja ilmastonmuutokseen liittyvät asiat sekä konkreettisesti omaan työhön kohdistuvina toimenpiteinä että kestävään tulevaisuuteen ohjaamisessa. Seuraavassa tällaisen opinto-ohjaajan näkemys, mikä ennakoii muutostarvetta:

”ilmastonmuutos mä nään sen kyl hirmu merkittävänä asiana jatkon kannalta. Ketkä pystyy sen jotenki ottamaa hanksaan, ja lähtemään kehittämään toimintaa sen kautta, et miten ilmasto otetaan huomioon ni ne on vahvoilla. Sit tavallaan vanhoihin toimintatapoihin kangistuvat ni, niille voipi sitte käydä vähä huonommin.”

#### *Identiteetikertomus 2: Ohjauksen monitoimijasta sillanrakentajaopinto-ohjaajaksi*

Kaikkia sillanrakentajaopinto-ohjaajia yhdisti vahva ohjaustausta. He kokivat, että heidän työuransa erilaisissa ohjausta sivuavissa tehtävissä, kuten esimerkiksi koulunkäynninohjaajina, teatteriohjaajina, vastasyntyneiden teho-osaston imetysohjaajina, vankilan ohjaajina tai erityisopettajina olivat vahvistaneet sekä heidän ohjausosaamistaan että sytyttäneet kipinän ohjausta kohtaan. Aiempi työkokemus oli tukenut heidän ura- ja roolisiirtymäänsä kohti korkeakoulututkintoa ja opinto-ohjaajan koulutusta sekä työtä.

Sillanrakentajaopinto-ohjaajien työssä korostui opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus, persoonallisen kasvun tukeminen ja holistinen työote. Opiskelijan ohjaamista voidaan verrata palapelin rakentamiseen, jossa asioita edistettiin ratkaisukeskeisesti pala kerrallaan koko opiskelijan elämysympäristö huomioiden. Sillanrakentajaopinto-ohjaajat kokivat, että heidän vahvuutensa on vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen sekä kyky ottaa vaikeitakin asioita puheeksi. Työkokemuksen kautta hankittua osaamista kuvattiin hyödynnettävän esim. seuraavasti:

”Kun oon ollu aikaisemmin erityisopettajana, niin... aika nopeesti tunnistaa sellaisia oppimisen haasteita opiskelijoilla” tai ”semmoinen kuntoutuksellinen näkökulma ... tulee vahvastikin esiin siinä ohjaustyössä” ja ”uskaltaa ottaa puheeksikin..., jos vaikka opiskelijalla on joku rikostausta tai päihdetausta.”

Sillanrakentajaopinto-ohjaajat olivat niitä henkilöitä, jotka toimivat diplomaattisina sovittelijoina esim. opiskelijan ja ammatinopettajan välillä tai monialaisissa opiskeluhuoltoryhmissä, koska he eivät pelkää ristiriitatilanteita ja haasteita. Heidän mielestään työssä oli parasta:

”Se kun opiskelija onnistuu. Ja sitten kun löydetään opiskelijalle se oma polku, mikä sitten toimii sinne loppuun asti, että opiskelija valmistuu ja sit työllistyy.”

Sillanrakentajaopinto-ohjaajien työssä korostui toive opiskelijan kohtaamiseen henkilökohtaisesti. Heidän kohdallaan esiintyi joskus ristiriitoja odotusten ja todellisuuden välillä, kun ohjattavia oli paljon, aikaa opiskelijoiden kohtaamiseen oli niukasti ja ohjaus oli siirtynyt entistä enemmän digitaalisin välinein toteutettavaksi. Ohjauksen monikanavaisuutta ilmensi kuvaus:

”Ehkä se on henkilökohtaista ohjausta, kun viestejähän tulee sitten ihan joka tuutista, että tulee WhatsAppia ja Wilmaa ja tekstiviestiä ja sähköpostia ja kaikenlaista. — aika laajalla alalla erilaisilla välineillä ja kanavilla ohjaan.”

### *Identiteetikertomus 3: Ammatinopettajasta työelämäopinto-ohjaajaksi*

Kaikkia työelämäopinto-ohjaajia yhdistää vahva kolmoisprofessio, jossa ensin on oltu substanssin osaajia, sitten ammatinopettajia ja nyt opinto-ohjaajia. Heidän kohdallansa korostuu monipuolinen ammatillinen työura sekä elinikäisen oppimisen näkökulma. Työura on alkanut omalla substanssialalla esimerkiksi kokki, josta he ovat edenneet useiden vuosien tai vuosikymmenten kuluessa opinto-ohjauksen tehtäviin suoritettuaan ensin ammatinopettajan kelpoisuuden. Kolmoisprofessiota havainnollistaa seuraava kertomus:

”Mä tiedän, että mä osaan ravintola-alan ammatin niin hyvin, että mä kykenen sitten uskottavasti ihmisille kyllä ihan varmasti puhumaan, ja sitä opettamaan, ja sen työn pariin ihmisiä ohjaamaan.”

Työelämäopinto-ohjaajien työssä korostuvat sekä ammatillinen että työelämäohjaus ja erilainen kehittäminen, josta esimerkkinä ammatillisesta oppilaitoksesta ammattikorkeakouluun johtavien opintopolkujen rakentaminen. Opinto-ohjaajan laaja-alaiset työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja ne motivoivat työelämäopinto-ohjaajia, vaikka toimintaympäristön muutokset tuovat mukanaan myös sopivasti haasteita. Haasteet liittyvät erityisesti työn muutoksiin, tutkintojen uudistumiseen ja toimintaympäristöihin, joissa korostuvat mobiilit työvälineet, virtuaaliset oppimisympäristöt sekä monipaikkaisuus työn tekemisen lähtökohtina.

Oma työ ja työuralla hankittu osaaminen näyttäytyvät positiivisessa valossa ja tukee nykyistä työtä, koska työelämäopinto-ohjaajat kokevat, että heillä on paljon alakohtaista annettavaa opiskelijoille myös substanssin näkökulmasta. Osalla työelämäopinto-ohjaajista on edelleen vahva ammatinopettajan työidentiteetti, jonka takia he toimivat uraohjaajina ja ovat myös valmiita siirtämään ohjaustaan työpaikoille, jossa tapahtuu muutosta koko ajan. Opiskelijoiden tulevaisuus myös huolettaa opinto-ohjaajia:

”Työelämän pirstaleisuus on varmaan se semmoinen iso haaste. Ja tavallaan se, et mikään ei ole enää varmaa tietyllä tavalla.”

Työelämäopinto-ohjaajat kuvasivat olevansa määrätietoisia ja haluavat suoriutua työssä parhaalla mahdollisella tavalla, huomioiden kuitenkin resurssien mahdollistaman riittävän hyvän työpanoksen. Mielenkiintoisten työtehtävien lisäksi työelämäopinto-ohjaajat

kokevat työssä kehittymisen ja uuden oppiminen tärkeäksi. Pitkän linjan ammattilaisina työelämäopinto-ohjaajan työ muodostaa tärkeän ja keskeisen osan elämässä, jota kuvaa kommentti:

”Työ on ihan merkittävä osa sitä mitä olen.”

### *Pohdinta ja johtopäätökset*

Tutkimustulosten perusteella ammatillisessa koulutuksessa toimivien opinto-ohjaajien identiteettikertomuksia voidaan luonnehtia mosaikkimaiseksi teokseksi (vrt. Mäki, 2012), mikä yhdistää yksilöiden menneen, nykyisen ja tulevan elämän monimuotoisen kontekstin. Elämäntarinat lapsuudesta nykyhetkeen muodostavat kaaren, mikä rakentuu erilaisista narratiivisista identiteeteistä, joista muodostuu opinto-ohjaajan työidentiteetti. Tutkimustuloksena kuvasimme kolme tyyppikertomusta ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työidentiteeteiksi, jotka ovat:

1. Humanistista koordinaattoriopinto-ohjaajaksi,
2. Ohjauksen monitoimijasta sillanrakentajaopinto-ohjaajaksi ja
3. Ammatinopettajasta työelämäopinto-ohjaajaksi.

Tutkimuksen perusteella opinto-ohjaajien työidentiteetin nähtiin olevan jatkuvasti muotoutuva, kuten monissa aiemmissakin tutkimuksissa on havaittu (vrt. Eteläpelto, 2007; Fadjukoff, 2010; Kukkonen, 2018b; Vähäsantanen & Hämäläinen, 2018; Koski-Heikkinen, 2014). Erityisesti työelämän muutostilanteet, niin ammatillisessa koulutuksessa kuin ympäröivässä yhteiskunnassakin, haastavat opinto-ohjaajia määrittelemään työidentiteettinsä uudelleen kulloisenkin tehtävän ja työroolin vaatimusten mukaisesti. Tutkimustulosten mukaan työidentiteetin määrittelemineen on vaatinut ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajilta paljon uuden opettelua esim. lainsäädännön ja tutkinnon perusteiden osalta, keskustelua uudesta työolulttuurista työyhteisössä, osaamisen itsearviointia ja oman ajattelun haastamista, jota Vehviläinen (2014, 212–213) kuvaa subjektiivisen toimijuuden muutokseksi.

Tutkimuksessa opinto-ohjaajien työidentiteetin rakentuminen näkyi persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin välisenä vuoropuheluna suhteessa sosiokulttuuriseen kontekstiin aikaisempien tutkimusten tapaan (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006; Vähäsantanen ja muut, 2017; Walsh & Gordon, 2008). Ammatillisessa koulutuksessa opinto- ja uraohjauksen lähtökohtana on holistinen ohjaus, kuten muissakin koulumuodoissa. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys toi uuden näkökulman myös opinto-ohjaan työhön, kuten Seppänen ja Varjonen (2021) ovat myös omassa tutkimuksessaan havainneet. Tutkimustuloksissa holistinen ohjaus näkyi opinto-ohjaajien laajana verkostoyhteistyönä, jonka tavoitteena oli esimerkiksi opiskelupaikan tai yksittäisten opintojen löytäminen opiskelijalle, monialainen yhteistyö opiskeluhuollon kanssa tai työelämäyhteistyö työpaikkojen kanssa yksilöllisten opintopolkujen rakentamiseksi. Kaikissa tyyppikertomuksissa ammatillinen identiteetti rakentui vahvalle palveluasenteelle sekä arvoille, asenteille ja ammattietiikalle, jotka näkyivät opinto-ohjaajien suhtautumisenaan opiskelijoihin, työyhteisöön sekä ympäröivään yhteiskuntaan, mikä on samansuuntainen tulos Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006) tulosten kanssa.

Vehviläisen (2014, 213–214) sekä Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) kuvaama kollektiivisen toimijuuden muutos näkyi tämän tutkimuksen tuloksissa uudenaikaisina opinto-ohjauksen toimintatapoina. Työelämän muutokset ja opiskelijoiden toiveet ovat edellyttäneet opinto-ohjaajilta omien asenteiden ja käytäntöjen päivittämistä suhteessa digitaaliseen ohjaukseen ja kehittämään uusia työskentelytapoja teknologian kehityksen myötä, jotka ovat Kettusen (2017) tutkimustulosten kanssa samansuuntaisia. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden vuoksi opinto-ohjaajien työ saattaa olla monipaikkaista ja / tai virtuaalisissa oppimisympäristöissä mobiileilla työvälineillä toteutettavaa, mikä on muuttanut opinto-ohjaajien työnkuvaa ja aiheuttanut osittain myös hämmennystä työn tekemisen tapojen ja välineiden suhteen, mikä tukee Seppäsen ja Varjosen (2021) havaintoja. Osittain heidän työtään ovat muuttanut myös opettajille siirtyneet uraohjaukselliset vastuut, mikä on Karusaaren (2020) kanssa samansuuntainen tulo Työn muuttuneet vaatimukset ovat voineet aiheuttaa yksittäisille opinto-ohjaajille toimijuutta ja työidentiteettiä heikentäviä kokemuksia kuten riittämättömyyden tunnetta, turhautumista ja ristiriitoja työyhteisöissä, kun työkuultuuria on määritelty muuttuneista työrooleista johtuen uudelleen.

Opinto-ohjaajat näkivät työelämän ja teknologian muutoksen koskettavan heidän työtään myös tulevaisuudessa ja vaativan heiltä jatkuvaa oppimista, jotta he osaavat ohjata opiskelijoita ajantasaisin tiedoin koulutukseen ja kohti tulevaisuuden työelämää, mikä on samansuuntainen Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) kuvauksen kanssa dynaamisista, muuttuvista ja työyhteisössä neuvoteltavista identiteeteistä. Opinto-ohjaajan työidentiteetti on siirtymässä entistä enemmän kohti persoonallista työidentiteettiä, koska opinto-ohjaajien työtehtävät ovat eriytyneet ja klassista opinto-ohjaajan työidentiteettiä on enää vaikea määritellä, mikä on linjassa Brown (2017) tulosten kanssa. Opinto-ohjaajien työidentiteetti voidaan nähdä myös kokoavana identiteettinä, jossa näkyvät opinto-ohjaajien persoonallinen ja kollektiivinen osaamisidentiteetti heidän elämän- ja työhistoriaansa perusteella, mikä samansuuntainen Raudasoja, Rinne & Heino (2019) tulosten kanssa. Kukkonen (2018b) tavoin työidentiteettiin rakentaminen tässä tutkimuksessa nähdään persoonallisen ja sosiaalisen ulottuvuuden vuoropuheluna suhteessa jatkuvasti muuttuvaan sosiaaliseen todellisuuteen.

Tämän tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää pientä haastateltujen (n=10) määrää, joten analysoidut tulokset olisivat voineet näyttää hieman erilaisilta laajemmalla haastateltujen joukolla tai toisenlaisella tiedonkeruun menetelmällä. Haastattelujen luotettavuutta lisää kuitenkin se, että kaikkien haastateltavien kanssa on käyty läpi samat teema-alueet ja aineistot on analysoitu tarkasti noudattaen tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimuksen rajoitukset haastavat tekemään saman tutkimuksen uudestaan laajemmalla tutkimusjoukolla, jotta tämän päivän ammatillisen koulutukseen liittyvä ohjauksen kompleksisuus saadaan kuvattua tarkemmin.

#### *Kirjoittajat*

Raudasoja Anu, KT, koulutuspäällikkö, Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu, [anu.raudasoja@hamk.fi](mailto:anu.raudasoja@hamk.fi)

Kukkonen Harri, FT, YTM, projektiasiantuntija

Koskela Seija, FT, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen  
opettajakorkeakoulu

Jussila Ari, KM, lehtori, TAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Rantanen Johanna, PsT, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto

#### Lähteet:

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus*. Vastapaino.
- Annala, J. (2007). *Merkitysneuvotteluja hopsista ja sen ohjauksesta* [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Acta Universitatis Tamperensis 1225. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-6912-1>
- Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges, and opportunities*. Final report. European Commission.
- Beach, L. R. (2009). *Narrative Thinking and Decision Making: How the Stories We Tell Ourselves Shape our Decisions, and Vice Versa*. <http://leeroybeach.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/manuscript.pdf>.
- Beijaard, D., Meijer, P. C. & Verloop, N. (2004). *Reconsidering research on teachers' professional identity*. Teaching and Teacher Education, 20 (2), 107–128.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1995). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Tiedonsosiologinen tutkielma. Gaudeamus.
- Brown, AD. (2017). *Identity Work and Organizational Identification*. International Journal of Management Reviews, 19 (3), 296–317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12152>
- Bruner, J. (2004). *Life as narrative*. Social Research 71 (3), 691–710. Alkuperäinen julkaisu: Social Research 54 (1) 1987.
- Burr, V. (2003). *Social Constructionism*. (2nd Ed). Routledge.
- Chase, S. E. (2005). Narrative inquiry. Multiple lenses, approaches, voices. Teoksessa N. K. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Sage handbook of qualitative research*, 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 651–679.
- Clark, M. C & Rossiter, M. (2006). *“Now the Pieces Are in Place...”: Learning Through Personal Storytelling in the Adult Classroom*. New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, 19-33.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. W. W. Norton and Company, Inc.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2005). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. (2007) Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit Oy, 90–142.
- Eteläpelto, A. & Miettinen R. (1993). *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu*. Painatuskeskus Oy.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Kansanvalistusseura, 26–49.
- Fadjuhoff, P. (2010). Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa R-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim). *Meitä on moneksi – Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. PS-Kustannus, 179–193.
- Fadjuhoff, P., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2020). *Identiteetin kehitys aikuisuudessa työn ja perheen elämänaueilla*. Psykologia 55 (04), 212–226.

- Goman, J. & Rumpu, N. & Kiesi, J. & Hietala, R. & Hilpinen, M. & Kankkonen, H. & Kjaldman, I.-O. & Niinistö-Sivuranta, S. & Nykänen, S. & Pantsar, T. & Piilonen, H. & Raudasoja, A. & Siippainen, M. & Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). *Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkuja – Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Julkaisut 6:2020. [Vaihtoehtoja, valintoja ja uusia alkuja – Arviointi nuorten opintopoluista ja ohjauksesta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa \(karvi.fi\)](#)
- Halonen, L., Grekula, M. & Wenström, S. (2020). *Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202003198542>.
- Heikkilä, K. (2006). *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena* [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. *Acta Universitatis Tamperensis* 505. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6558-X>
- Heikkinen, H.L.T. (2000.) Opettajan ammatin olemusta etsimässä. Teoksessa K. Harra (toim.) *Opettajan professiosta*. OKKA-säätiö, 8–19.
- Heikkinen, H. L. T. (2001). *Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tuleminen taito: Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla*. Jyväskylä studies in education, psychology, and social research 175. Jyväskylän yliopisto.
- Heikkinen, H. L. T. (2002). Whatever is narrative research? Teoksessa H. L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) *Narrative research. Voices of teachers and philosophers*. SoPhi 67. Kopijyvää, 13–28.
- Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. (2007). Opettaja ihmisenä ja ammattilaisena. Teoksessa E. Estola, H. Heikkinen & R. Räsänen (toim.) *Ihmisen näköinen opettaja. Juhlakirja professori Leena Syrjälän 60-vuotispäivänä*. Kasvatustieteiden tiedekunta, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Oulun yliopisto, 15–27. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514285936.pdf>
- Heikkinen, H. L. T. (2015). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus, 149–167.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampereen yliopisto.
- Julkunen, R. (2007). Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit Oy, 18–48.
- Karusaari, R. (2020). *Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa* [väitöskirja, Lapin yliopisto]. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-189-7>
- Kettunen, J. (2017). *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career service*. University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1>
- Kettunen, J., Lindberg, M., Nygaard, E., & Kárdal, J. (2020). Enhancing Career Practitioners' Understanding and Use of ICT in Guidance and Counselling. In E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (Ed), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (pp. 163-175). Brill. Career Development Series, 9. [https://doi.org/10.1163/9789004428096\\_011](https://doi.org/10.1163/9789004428096_011)
- Kira, M. & Balkin, D.B. (2014). *Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?* *Human resource management review*, 24 (2), 131–143.
- Koskela, S. & Rantanen, J. (2020). Eriytyminen tuki ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien työssä. Teoksessa Kaikkonen, L. (toim.) *Eriytisopettajat ammatillisessa koulutuksessa: Tutkimus työn muutoksista*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu julkaisuja 294. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-593-7>



- Koski-Heikkinen, A. (2014). *Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti: ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä* [väitöskirja, Lapin yliopisto]. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 138. <http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61682>
- Kukkonen, H. (2018a). *Tarinat kertovat – opintoihin kiinnittymisen lähteet ammattikorkeakoulussa*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 27.
- Kukkonen, H. (2018b). *Identiteetiksi ammatillinen opinto-ohjaaja*. TAMK Journal. <https://tamkjournal.tamk.fi/identiteetiksi-ammattillinen-opinto-ohjaaja/>
- Kukkonen, H & Jussila, A & Rantanen, J. (2020). *Ohjauksen ammattilaisesta noviisiksi? Ohjaus ammatillisen koulutuksen reformin pyörteissä*. TAMK Journal. <http://tamkjournal.tamk.fi/ohjauksen-ammattilaisesta-noviisiksi/>
- Kukkonen, H., Rantanen, O. & Jussila, A. (2018). Ohjaus osana ammatillista koulutusta. Teoksessa Norontaus, A., Raudasoja, A., Tapani, A. & Ylittervo, R. (toim.) *Innokkaasti edelläkävijänä. Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteettipositioita*. Hämeen ammattikorkeakoulu, 71–79.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). *A New Big Five: Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality*. American Psychologist 61(3), 204–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
- Mäki, K. (2021). *Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin mestarit: työkuultuurit ammattikorkeakouluopettajan toiminnan kontekstina* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä studies in business and economics 109. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4567-1>
- Niemi, A.-M., & Jahnuainen, M. (2018). *Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa*. Ammatikasvatuksen Aikakauskirja, 20(1), 9–25. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/84714>
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) (2000). *Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Osa 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus*. PS-kustannus.
- Patton, MQ (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Polkinghorne, D. 1995. *Narrative Configuration in Qualitative Analysis* Teoksessa Hatch, J.A. & Wisniewski, R. (toim.) *Life History and Narrative*. London: Falmer Pres 5–23.
- Rantanen, J. 2019. *Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu*. Opinto-ohjaaja: opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti, 3/2019, 16–19. <https://www.sopo.fi/wp-content/uploads/2019/09/Opinto-ohjaaja-32019---Opinto-ohjaajien-tyon-ja-tyoolojen-tutkimus-jatkuu-2-PDF.pdf>
- Rantanen, J. & Silvonen, J. (2018). *Ohjaajat työssään 2017: tutkimustiedote*. Opinto-ohjaaja: opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti, 2/2018, 12–14. [https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja\\_2\\_2018\\_web](https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_2_2018_web)
- Rantanen, J., Mäkikangas, A., Puukari, S. & Silvonen, J. (2020). *Opinto-ohjaajien työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteys työn vaatimuksiin ja voimavaroihin*. Psykologia, 55(2), 140–161.
- Raudasoja, A. & Heino, S. (2019). *Siksak-elämän uraohjausta*. Teoksessa Raudasoja, A. & Heino, S. (toim.) *Siksak-elämän uraohjausta*. Hämeen ammattikorkeakoulu 2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-818-3>
- Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. (2019). *Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa*. HAMK Unlimited Journal. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111690407>
- Ricoeur, P. (1984). *Time and Narrative I*. The University of Chicago Press.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human science*. Sage.
- Rodgers, C. R., & Scott, K. H. (2008). The development of the personal self and professional identity in learning to teach. In M. Cochran-Smith, S., Feiman-Nemser, D. J. McIntyre &

Association of Teacher Educators (Ed), *Handbook of research on teacher education: enduring questions in changing contexts* (3rd ed). Routledge.

- Ropo, E. (2015). Identiteetti tutkimuskohteena. Teoksessa: E. Ropo, E. Sormunen, Eero & J. Heinström (toim.) *Identiteetistä informaatiolukutaitoon: tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija*. Tampere University Press.
- Rossiter, M. and Clark, M.C. (2007). *Narrative and the Practice of Adult Education*. Krieger.
- Seppänen, V. & Varjonen, V. (2021). "Yhteiskunta muuttuu, meidänkin on muututtava siellä mukana.": ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien näkemyksiä työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista omaan ohjaustyöhön [Pro-gradu tutkielmat, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202103011796>
- Stenström, M-L. (1993). Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu*. Painatuskeskus.
- Sultana, R. G. (2012). *Learning career management skills in Europe: A critical review*. Journal of Education and Work, 25 (2), 225-248. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus.
- Vilkkä, H. (2015). *Tutki ja Kehitä*. PS-kustannus.
- Vuorinen, R., & Virolainen, M. (2017). *Opinto- ja HOPS-ohjauksesta urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen ja ohjauspalveluiden laadun arviointiin*. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 19(2), 4–19. <https://journal.fi/akakk/article/view/84785>
- Vähäsantanen, K. & Hämäläinen, R. (2018). *Professional identity in relation to vocational teachers' work: An identity-centred approach to professional development*. Learning (Abingdon (England)), 5(1), 48–66. doi:10.1080/23735082.2018.1487573
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2017). *Professional learning and agency in an identity coaching programme*. Professional Development in Education, 43 (4), 514-536. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1231131>
- Walsh, K. & Gordon, J.R. (2008). *Creating an individual work identity*. Human Resource Management Review, 18 (1), 46–61.
- Yrjänäinen, S. & Ropo, E. (2013). Narratiivisesta oppimisesta narratiiviseen oppimiseen. Teoksessa E. Ropo & M. Huttunen (toim.) *Puheenvuoroja narratiivisuudesta opetuksessa ja oppimisessa*. Tampere University Press, 17–46