

**KIRJOITTAMINEN AMMATILLISEN KASVUN JA KEHITTÄMISEN  
VÄLINEENÄ TYÖNOHJAUKSESSA**

Niina Pietilä

Kandidaatintutkielma

Kirjoittaminen

Jyväskylän yliopiston avoin  
yliopisto

Kevätlukukausi 2022

## JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

<b>Tiedekunta</b> Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	<b>Laitos</b> Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto
<b>Tekijä</b> Niina Pietilä	
<b>Työn nimi</b> Kirjoittaminen ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä työnohjauksessa	
<b>Oppiaine</b> Kirjoittaminen	<b>Työn laji</b> Kandidaatintutkielma
<b>Aika</b> Huhtikuu 2022	<b>Sivumäärä</b> 21 + 5 sivua
<b>Tiivistelmä</b> <p>Työ on jatkuvassa muutoksessa, mikä vaatii sekä organisaatioilta että niiden työntekijöiltä paljon. Muutokset edellyttävät, että ammattilaisten osaaminen ja tiedot kehittyvät jatkuvasti. Tämä velvoittaa organisaatioita tarjoamaan työntekijöilleen tukea oppimiseen ja kehittymiseen.</p> <p>Oppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta ammatillinen toimijuus on keskeistä. Se liittyy työntekijän aktiivisuuteen, kykyyn tehdä valintoja ja haluun kehittää työtä. Myös ammatillinen identiteetti on osa ammatillisen kasvun ja kehittymisen kokonaisvaltaista prosessia. Yksi ammatillista kehittymistä ja kasvua lisäävistä työtavoista on työnohjaus.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää voisiko työnohjauksessa hyödyntää kirjoittamista välineenä työn tutkimiseen ja sen myötä ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Tätä on tarkasteltu tutkimuskysymysten ”Miten kirjoittaminen toimii työnohjauksessa ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä?” ja ”Millainen kirjoittaminen soveltuu ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineeksi?” avulla. Tutkimuskysymyksiä käsitellään integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkielmassa tarkastellaan aineistoa, joka kohdistuu työelämässä olevien ammattilaisten ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukemiseen kirjoittamisen avulla. Analyysimenetelmänä käytetään laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkielma osoittaa, että erityisesti luovaa ja reflektiivista kirjoittamista on käytetty ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä. Se pysäyttää kiireisessä arjessa, ja auttaa havaitsemaan ja järjestelemään tunteita sekä jo tiedostettuja että tiedostamattomia kokemuksia. Opinnäytetyön tulosten mukaan juuri kirjoittamisen terapeuttiset piirteet tekevät siitä soveltuvan ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineen. Kirjoittaminen huomioi kokonaisvaltaisen identiteetin ja kytkee työelämän yhteen muun elämän kanssa. Jotta kirjoittaminen tukee ammatillista kehittymistä, tulee siihen liittää mahdollisuus käydä keskustelua turvallisessa ryhmässä. Opinnäytetyön perusteella kirjoittaminen soveltuu hyvin työnohjauksen välineeksi ja työelämän kehittämisen tarpeisiin.</p>	
<b>Asiasanat</b> – ammatillinen kasvu, ammatillinen kehittyminen, kirjoittaminen, työnohjaus	
<b>Säilytyspaikka</b> Jyväskylän yliopisto	
<b>Muita tietoja</b>	

# Sisällysluettelo

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 MUUTTUVA TYÖ JA SEN VAATIMUKSET .....</b>	<b>2</b>
2.1 Työelämän muutos edellyttää vahvaa ammatillista toimijuutta.....	3
2.2 Ammatillinen kasvu toimijuuden moottorina .....	4
2.3 Työnohjaus ammatillisen kasvun välineenä .....	5
<b>3 TUTKIMUSKYSYMYKSET, MENETELMÄ JA ANALYYSI .....</b>	<b>8</b>
3.1 Tutkimuskysymykset.....	8
3.2 Tutkimusmenetelmänä integroiva kirjallisuuskatsaus.....	8
3.3 Analyysimenetelmänä aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....	10
<b>4 KIRJOITTAMINEN JA AMMATILLINEN KASVU JA KEHITYS.....</b>	<b>12</b>
4.1 Luova ja reflektiivinen kirjoittaminen ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä .....	12
4.2 Kirjoittamisen terapeuttiset ominaisuudet.....	13
4.2.1 Kirjoittamisen pysäyttävä ja avaava vaikutus .....	14
4.2.2 Kokonaisvaltainen identiteetin muotoutuminen .....	15
4.3 Ammattitaidon ja -käytäntöjen kehittyminen .....	16
4.4 Kirjoittamiseen yhdistyvä yhteisöllisyys .....	17
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....</b>	<b>18</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>22</b>
<b>LIITE 1.....</b>	<b>26</b>

# 1 JOHDANTO

Työ on ilmiö, jota edes maailmanlaajuinen pandemia ei ole onnistunut kadottamaan otsikoista tai poliitikkojen puheista. Työstä puhutaan esimerkiksi ihmisoikeutena, pakkona ja jatkuvassa muutoksessa olevana. Työntekijöille muutos merkitsee joustavuuden vaatimusta tarkoittaen esimerkiksi kykyä sukkuloida sujuvasti vaihtuvissa työtehtävissä ja elinikäisen oppimisen periaatteen noudattamista. Työelämässä välttämättömät taidot ja osaaminen eivät ole staattisia, vaan työntekijän tulee oppia jatkuvasti uutta ja kehittyä ammattilaisena. (ks. esim. Alhanen ym. 2011, 30.) Muutokset edellyttävät työntekijöiltä kiinnostusta työtään ja sen kehittämistä kohtaan. Jotta työntekijät pysyvät työkykyisinä ja organisaatiot uusiin tilanteisiin sopeutuvina, tulee turvata mahdollisuus oppimiseen ja kehittymiseen.

Yksi etenkin sosiaali- ja terveysaloilla käytetyistä keinoista oppimisen ja kehittymisen turvaamisessa on työnohjaus. Se on usein pitkäkestoista ja prosessimaista, ja sitä voidaan järjestää yksilö- tai ryhmäohjauksena. Vaikka työnohjaus tunnustetaan niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa, joutuu se jatkuvasti perustelemaan olemassaoloaan. Työn kehittäminen ja työhyvinvointi ovat teemoja, joihin kurottavat työnohjauksen lisäksi esimerkiksi coaching, mentorointi, fasilitointi, konsultointi ja uraohjaus. Ne kaikki tarjoavat mahdollisuuden pysähtyä tarkastelemaan työtä, vaikka niiden välillä onkin eroja esimerkiksi ohjauksen keston osalta. (Alhanen ym. 2011, 10–23; Kupias 2016, 8; Niemelä 2019, 50–51.)

Useimmiten työnohjauksen ytimenä on keskustelu, johon voidaan erilaisin toiminnallisin välinein tarjota tilaa uusille näkökulmille. Keskustelussa tavoitteena on päästä dialogiin, jossa puheen lisäksi kuuntelu on keskeisessä roolissa. (Alila 2014, 48.) Kirjoittaminen mainitaan työnohjauksen yhteydessä yhtenä työnohjauksen välineistä, mutta usein se jää keskustelun ja muiden välineiden varjoon.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella voisiko kirjoittamista käyttää aiempaa useammin välineenä työnohjauksessa tapahtuvaan työn tutkimiseen. Opinnäytetyössäni kysyn, miten kirjoittaminen toimii työnohjauksessa ammatillisen kasvun välineenä. Olen kiinnostunut siitä, onko kirjoittaminen ylipäänsä soveltuva väline ammatillisen kasvun lisäämisen välineeksi, ja jos niin millainen kirjoittaminen sopisi parhaiten juuri työnohjauksen välineeksi.

Työnohjauksen yhtenä haasteena on pidetty sitä, ettei sitä perustella tai sen laatua varmisteta riittävästi (ks. esim. Niemelä 2019, 48). Tämän vuoksi tarkastelen edellä esittämiäni tutkimuskysymyksiä integroivan kirjallisuuskatsauksen kautta. Kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista rakentaa kokonaisymmärrystä ja saada lisää ymmärrystä siitä, mitä teemasta jo tiedetään (Kangasniemi ym. 2013, 294; Salminen 2011, 3). Opinnäytetyössä keskeiset tarkasteltavat käsitteet ovat ammatillinen kasvu ja kehittyminen, kirjoittaminen sekä työnohjaus.

## 2 MUUTTUVA TYÖ JA SEN VAATIMUKSET

Jatkuvien, nopeiden ja kaikkialle ulottuvien muutosten on todettu olevan väistämätön osa elämää. Myös organisaatioiden on heittäydyttävä niiden mukaan joustavasti ja muokattava toimintansa kulloisenkin tilanteen muotoiseksi. Jotta uudistukset toisivat mukanaan todellisia muutoksia, eivät ne voi jäädä vain organisaatiotasoisiksi, vaan niiden tulee ulottua myös työyhteisöihin ja työntekijöihin. (Ks. esim. Arntz & Gregory & Zierahn 2016.)

Muutos voi tarkoittaa työntekijälle uudenlaisia työtehtäviä tai jopa koko ammatti-identiteetin mullistavaa vaihdosta. Koulutukset eivät ole ikuisia, vaan osaamista tulee päivittää koko työuran ajan. On myös todennäköistä, että pitkien työvuosien aikana ura muuttaa suuntaansa niin, että ammatti-identiteettejä kertyy useampia. Uudistuminen ja sopeutuminen, joita työntekijöiltä ja heidän muodostamiltaan työyhteisöiltä odotetaan, ovat merkittäviä. Ne eivät tapahdu hetkessä tai ohimennen, koska ne edellyttävät hitaasti uudistuviksi todettujen arvojen ja odotusten muuttumista. (Eteläpelto ym. 2014a, 19; Eteläpelto ym. 2014b, 647; Räsänen & Trux 2012, 246.)

Onnismaa (2006, 14) on kuvannut, että työn tekeminen tai ylipäänsä elämän eläminen vaatii jatkuvaa uusiin tilanteisiin sopeutumista ja aiemmin tuntemattomien tilanteiden ratkaisemista. Elämän epävarmuus ja toistuvasti uuden edessä oleminen edellyttävät joustavuutta sekä kykyä perehtyä asioihin ja järjestellä niitä uudelleen. Yhtenä keinona on pidetty elinikäisen oppimisen vaatimusta, jonka on todettu velvoittavan jokaista kansalaista (Laes & Rautiainen 2018, 136–137). Elinikäisen oppimisen vaade voidaan nähdä myös mahdollisuutena kasvuun.

## 2.1 Työelämän muutos edellyttää vahvaa ammatillista toimijuutta

Elinikäinen oppiminen liittyy ammatillisen toimijuuden käsitteeseen. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä toimii aktiivisesti, ottaa kantaa ja tekee valintoja sen suhteen, millaiseksi työ muotoutuu. Työntekijä ei ole tällöin vain organisaation määräysten kohde, vaan hän on toimija ja vaikuttaa työhönsä. Ammatilliseen toimijuuteen sisältyvät myös yksilön taipumukset, kyvyt ja kompetenssit, jota vaikuttavat hänen toimintaansa työympäristössä. (Goller & Paloniemi 2017, 1–2.)

Luovuuden tai innovatiivisuuden katoaminen voi saada aikaan Ruohotien (2000) urarutiiniksi nimeän tilanteen, joka estää ammatillisen toimijuuden. Estäjänä voi olla työntekijän tai työyhteisön aktiivisuuden ja kehittämisen innon katoamisen lisäksi myös se, että työntekijällä ei ole tietoja tai taitoja, joita muutos edellyttää. (Ruohotie 2000, 63–64.) Organisaation tulee mahdollistaa ammatillinen toimijuus tarjoamalla vaikuttamisen ja kehittämisen paikkoja. Tällöin osallisuus kasvaa ja työtä koskeva hallinnan tunne lisääntyy. Ammatillinen toimijuus ei ole vain yksilöön liittyvä asia, vaan se koskee myös yhteisöä. Toimijuus ei myöskään liity yksinomaan meneillään olevaan hetkeen tai lähitulevaisuuteen, vaan eri ajanjaksot menneisyyss mukaan lukien vaikuttavat toimijuuteen. (Eteläpelto ym. 2014c, 212.)

Ammatillisen toimijuuden voikin todeta olevan tavoiteltava asia niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin organisaationkin näkökulmasta. Se parantaa työn tuottavuutta ja laatua sekä luo turvallisuutta ja hyvinvointia. Työntekijöiden tarpeet vaikuttaa työhönsä voivat tällöin kohdata työelämän muutosvaatimukset. (Eteläpelto ym. 2014c, 215.)

Ammatillisen toimijuuden ytimessä on ammatillinen identiteetti. Ammatillinen identiteetti kuvaa sitä, millainen kuva henkilöllä on itsestään työntekijänä ja millainen suhde hänellä on työhönsä. Se sisältää ammatilliset ja eettiset kiinnittymiset, tavoitteet, motivoivat tekijät ja kiinnostuksen kohteet. Ammatillinen identiteetti on sidoksissa persoonalliseen identiteettiin ja elämänhistorian eri vaiheisiin. Työelämässä se tulee esiin erityisesti tilanteissa, joissa tehdään syvää harkintaa vaativia valintoja. Ammatillista kasvua edellyttävät tilanteet ovat usein tällaisia, koska niissä ollaan vaikeasti ratkaistavien ja monimutkaisten asioiden äärellä. Ammatilliseen kasvuun kytkeytyykin usein ammatti-identiteetin kyseenalaistamista tai tarvetta arvioida sen muutos- tai vahvistamistarpeita. Ilman ammatti-identiteetin ravistelua oppimista

ei tapahdu, vaan se jää pinnalliseksi. (Collin 2009, 25, 33; Eteläpelto ym. 2014a, 27; Eteläpelto ym. 2014c, 209, 214; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26, 41–45.)

## **2.2 Ammatillinen kasvu toimijuuden moottorina**

Ammatillisen toimijuuden yhtenä mahdollistajana voidaan pitää ammatillisen kasvun toteutumista. Nuutisen (2018, 19–20) mukaan ammatillisen kasvun rinnakkaisina käsitteinä käytetään usein ammatillista kehittymistä, identiteetin kypsymistä ja joksikin tulemistä. Myös Kivioja (2014, 42) on todennut ammatillisen kasvun määritelmän ja teoriataustan olevan moninainen, mikä on johtanut useiden käsiteparien samanaikaiseen käyttöön.

Nokelainen (2008, 22–24) on määrittänyt ammatillisen kasvun olevan jatkuva oppimisprosessi, jossa omaksutaan tietoja, taitoja ja kykyjä, jotka mahdollistavat työtehtävien ja -alan muuttuvissa tilanteissa selviytymisen työuran ajan. Ammatillisessa kasvussa ei ole kyse jonkin taidon oppimisesta tai tietoon tartumisesta, vaan kyse on kokonaisvaltaisemmasta ja abstraktimmasta ilmiöstä. Tiedot ja taidot ovat konkreettisempia ja mahdollistavat ammatillisen kasvun. Myös ammatillisen identiteetin on todettu olevan kiinteä osa ammatillista kasvua (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26; Stenberg 2011, 136–137).

Eteläpelto ja Onnismaa (2006, 9) liittävät ammatillisen kasvun käsitteeseen kyvyn tarkastella omaa toimintaa suhteessa sen lähtökohtiin ja seurauksiin. Vaikka tällainen oman toiminnan tarkastelu vaikuttaa itsestään selvältä, on moni asia vaarassa jäädä hiljaiseksi tiedoksi. Hiljaiselle tiedolle on ominaista sen henkilökohtaisuus ja kiinnittyminen tiettyyn kokemukseen. Hiljaisen tiedon sanallistaminen on usein vaikeaa, mikä aiheuttaa sen, ettei tietoa voida siirtää tai kommunikoida muille tai tehdä edes itselle näkyväksi. (Herbig & Muller 2014, 789–790, 793.)

Ammatillisen kasvun kannalta hiljaisen tiedon sanallistaminen ja ymmärrettäväksi tekeminen on tarpeellista. Hiljaisen tiedon sanallistaminen liittyy reflektiiviseen ajatteluun, joka on tietoista ja aktiivista toimintaa. Reflektiivisyyteen liittyy kyky tunnistaa itsestäänselvyksiä ja asioita, joiden perustelut eivät ole loogisia. Reflektiivisyys ei kiinnity vain ajatteluun ja pohtimiseen, vaan se on vahvasti yhteydessä kokemuksesta oppimiseen ja toisin tekemisen mahdollisuuksien löytämiseen. Hiljaisen tiedon muovaaminen konkreettisempaan muotoon

mahdollistaa sen kertomisen ja edelleen kehittämisen dialogissa muiden ammattilaisten kanssa. (Karvinen-Niinikoski 2009, 335–336.) Vähäsantasen (2013, 80–82) mukaan vain yksin tehdyt havainnot eivät riittäneet ravistelemaan ammatillista identiteettiä ja suuntaamaan sitä kohti uudenlaista toimintakontekstia. Oman arvomaailman ja työhön liittyvien merkityksellisten asioiden reflektoinnin rinnalle tarvittiin myös vuoropuhelua muiden kanssa, jotta muutokset olivat mahdollisia.

Thompson ja Pascal (2011) toteavat, ettei reflektiivisissä käytännöissä ole niinkään kyse totuuden löytämisestä vaan erilaisten vaihtoehtojen huomaamisesta. Tällä tavoin irrottaudutaan kyseenalaistamattomista rutiineista, automaattisista käytännöistä ja toimitaan enemmän luovuuden sekä visioiden varassa. (Thompson & Pascal 2011, 20.) Keskeistä on se, että reflektiivisyys on aina kriittistä. Reflektiivisyydessä on kyse omien oletusten tunnistamisesta ja sen ymmärtämisestä minkälaisessa suhteessa olemme esimerkiksi työorganisaatioon tai profession. (Bolton 2005, 2.)

Reflektiivisyyden on todettu olevan yksi keskeisimmistä välineistä kehittää asiantuntijuutta ja verkostojen toimintaa (Archer 2007, 3–6). Yksittäisen työntekijän ja työyhteisön kannalta reflektiivisyyden valjastaminen aktiiviseen käyttöön tarkoittaa mahdollisuutta saattaa työn yhteydessä havaitut näkemykset sellaiseen muotoon, että ne voidaan sanallistaa ja esittää perusteltuja muutosehdotuksia. Ammatillisen kasvun lisäksi ammatillinen identiteetti muotoutuu työn kehittymisen mukana. Tämä voi lisätä työntekijän osallisuuden kokemusta ja kiinnittää hänet entistä paremmin työhön ja sen edelleen kehittämiseen. (Fook & Gardner 2007, 130–133.) Reflektiivisyyden mahdollistamista voikin pitää työn kehittämisen ja siinä kehittymisen keskeisenä elementtinä.

### **2.3 Työnohjaus ammatillisen kasvun välineenä**

Reflektiivisyys ei ole aina läsnä eikä se käynnisty itsestään, vaan vaatii usein jotakin epätavallista tapahtuvaksi tai tietoista päätöstä reflektoida. Työelämän tueksi on kehitetty monenlaisia toimintamalleja ja työmuotoja tietoisien ammatillisen kasvun tukemiseksi. Ohjauksellisten menetelmien erottaminen toisistaan ei ole aina helppoa, koska ne sisältävät usein samankaltaisia elementtejä. Eroja ohjausmenetelmien välillä nousee esimerkiksi



ohjauksen kestossa, missä toimintaympäristössä sitä tyypillisesti käytetään ja kenelle sitä tarjotaan sekä siinä millainen rooli ohjaajalle muotoutuu. (Niemelä 2019, 50–51.)

Niemelä (2019, 43) on tiivistänyt työnohjauksen olevan yksi henkilöstön kehittämisen ja ammatillisen kasvun konsultatiivinen väline. Työnohjaus on alun perin rakentunut vahvasti terapeutin prosessin varaan, mutta vähitellen se on painottunut työhön ja oppimiseen keskittyväksi ohjaukseksi (Salonen & Karvinen-Niinikoski 2007, 33–34). Työnohjauksen konsultatiivisuus tarkoittaa sitä, ettei työnohjaaja anna ohjeita siitä, miten ohjattavan tulisi toimia tai ajatella, vaan hän tukee ja edistää tämän tutkivaa otetta omaan työhönsä ja mahdollistaa reflektointiprosessin etenemisen. Ohjattavien ja ohjaajan välinen dialogi jäsentää ja tuo aiemmin hiljaista tietoa sanalliseen muotoon mahdollistaen sen edelleen kehittämisen. (Hawkins & McMahon 2020, 57–59; Kupias 2016, 13–14; Niemelä 2019, 46.)

Kriittisen reflektion on todettu toteutuvan hyvin työnohjauksessa (Fook & Gardner 2007, 154). Perusteluina tähän on se, että työnohjauksessa lähtökohtana ovat lähes poikkeuksetta työhön liittyvät kokemukset, joiden tutkimiseen ja niistä oppimiseen keskitytään (Kyrönseppä 2012, 47). Lisäksi työnohjaukselle tyypilliset tavoitteet liittyvät kehittymiseen, kasvamiseen ja edistymiseen (Tiuraniemi 2005, 110). Ohjauksessa ei niinkään etsitä totuutta vaan suhdetta moninaiseen todellisuuteen (Vehviläinen 2015, 137).

Työnohjausta on järjestetty erityisesti sosiaali- ja terveysalojen työntekijöille (ks. esim. Alhanen ym. 2011). Työnohjauksen tilaajana on useimmiten työnantaja, minkä vuoksi työnohjauksen yksi tavoite on työntekijöiden ammattitaitoisuuden ja pysyvyyden varmistaminen ja tämän myötä organisaation kehittymismahdollisuuksien edistäminen. Tämän lisäksi työnohjauksella on nähty olevan myös ohjattavaan itseensä liittyviä tavoitteita. Yksi niistä on hänen ammatti-identiteettinsä kannattelu ja opetuksellinen funktio, jonka nähdään tukevan ohjattavan luovuutta. (Keski-Luopa 2018, 365–368.) Vaikka työnohjauksen painopisteet voivat vaihdella riippuen työnohjattavien tarpeista ja työnohjaajan taustateorioista, on työnohjauksen keskiössä useimmiten kasvamiseen, kehittymiseen ja oppimiseen liittyvät kysymykset (Niemelä 2019, 57; Salonen 2007, 45–47).

Työnohjausta on kritisoitu siitä, että siinä keskitytään yksinomaan yksittäisten työntekijöiden pulmiin ja niiden ratkaisuun. Kritiikki on kohdistunut erityisesti siihen, että tällöin

työnohjauksessa unohdetaan työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittymiseen liittyvät kysymykset eikä sen hyöty kanna riittävän laajasti. (Eteläpelto ym. 2014a, 21.)

Tämän voi tulkita liittyvän suppeaan mielikuvaan työnohjauksen mahdollisuuksista ja tavoista sen hyödyntämiseen. Esimerkiksi Niemelä (2019, 63–64) on esittänyt työnohjauksen kehityssuunnan olevan entistä enemmän työyhteisöjen kehittämisen suuntainen. Vehviläinen (2014, 24) puolestaan on todennut, että muita kuuntelemalla omia kokemuksia on mahdollista suhteuttaa, mikä voi synnyttää tulkintoja, selitysmalleja ja uudenlaisia perspektiivejä työhön. Tulkitsen näiden yksilöllisten ja yhteisöllisten havaintojen olevan edellytys työn muutoksen edellyttämille ehdotuksille ja ideoille. Tällöin yksilöllinen kasvu yhdistyy organisaatioiden ja työyhteisöjen laajempaan kehittämiseen, kunhan työnohjauksen prosesseissa on sovittu riittävän selkeästi.

Lähes poikkeuksetta työnohjauksessa mainitaan suullinen vuorovaikutus keskeisimmäksi ajattelutaitojen kehittäjäksi. Keskustelu perustuu dialogiin yksilöohjattavan ja työnohjaajan välillä tai ryhmän ja työnohjaajan välillä. (ks. esim. Heroja & Kuisma 2014, 74; Vehviläinen 2015, 141.) Keski-Luopa (2018, 371) on liittänyt luovuuden vapauttamisen yhdeksi työnohjauksen tehtäväksi. Työnohjauksen käytäntöihin on noussut viime aikoina entistä useammin aiemmin marginaalisempia toimintamuotoja kuten kehollinen, luova ilmaisu tai draama (ks. esim. Hawkins & McMahon 2020). Kirjoittamisen suhteen on tavallista, että kirjoitettuihin tuotoksiin viitataan apuna, jonka kautta voidaan päästä käsittelemään ohjausprosessin kannalta kiinnostavaa ilmiötä (ks. esim. Vehviläinen 2015, 141).

Syytä työnohjauksen vahvaan rakentumiseen suulliseen vuorovaikutuksen varaan voi etsiä siitä, että työnohjauksessa korostetaan kohtaamisen merkitystä. Esimerkiksi Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä ja Kärkkäinen (2012, 317) perustelevat kasvokkaisen kohtaamisen merkitystä työnohjauksessa sillä, että tällöin osanottajien lähettämät sosiaalisemotionaaliset viestit tulevat esille ja niiden tulkintaan liittyviä virheitä voidaan tilanteessa korjata. He toteavat kasvokkaisen kohtaamisen synnyttävän tunteita ja antavan työelämään merkityksiä. Kohtaamiseen sisältyvän dialogisuuden nähdään tuovan esiin erilaisia ääniä ilman, että osanottajien sisäistä vuoropuhelua hiljennetään (Alhanen ym. 2011, 64–65). Keskustelu määrittyy lähes ylivertaiseksi työnohjauksen perustaksi ja esimerkiksi kirjoittaminen ei ole saanut juurikaan jalansijaa. Tämä herättää uteliaisuuden sen suhteen, mitä kirjoittaminen voisi tuoda työnohjaukseen.

### **3 TUTKIMUSKYSYMYKSET, MENETELMÄ JA ANALYYSI**

Seuraavissa alakappaleissa esittelen opinnäytetyön tavoitteen ja tutkimuskysymykset sekä kuvaan ja perustelen, miksi olen valinnut tutkimusmenetelmäksi integroivan kirjallisuuskatsauksen. Kuvaan myös aineiston hankintaprosessin ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin, jonka valitsin analyysivälineeksi.

#### **3.1 Tutkimuskysymykset**

Olen tässä opinnäytetyössä kiinnostunut siitä voisiko työohjauksessa hyödyntää kirjoittamista välineenä työn tutkimiseen ja sen myötä ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Olen myös kiinnostunut siitä, mitä kirjoittaminen voisi tarjota ja miten sen hyödyntäminen olisi perusteltua toteuttaa. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Miten kirjoittaminen toimii työohjauksessa ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä?
- Millainen kirjoittaminen soveltuu ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineeksi?

#### **3.2 Tutkimusmenetelmänä integroiva kirjallisuuskatsaus**

Tarkastelen tutkimuskysymyksiä integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla. Valitsin kirjallisuuskatsauksen, koska sen avulla voidaan muodostaa kokonaiskuvaa tutkittavana olevasta asiakokokonaisuudesta sekä arvioida ja rakentaa teoriaa (Salminen 2011, 3). Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa ei ole kyse aiempien tutkimusten referoinnista, vaan niiden välisestä synteisistä ja sen myötä syntyvästä uudeltaisesta näkökulmasta ja johtopäätöksistä tutkittavasta aiheesta. Synteesi on luovaa toimintaa, jossa muodostetaan uudeltaisia ideoita yhdistämällä jo olemassa olevaa tietoa. Parhaimmillaan integroiva kirjallisuuskatsaus luo tutkimuksen aihepiirin osalta uusia käytäntöjä tai välineitä niiden kehittämiseen. (Torraco 2005, 358, 361–364.) Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella kirjoittamisen soveltuvuutta työohjaukseen ja pidän tärkeänä tarkastella aihetta tutkittuun tietoon nojaten.

Integroiva kirjallisuuskatsaus on toinen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen orientaatioista. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen on todettu olevan yleiskatsaus, jossa ei noudateta samaan tapaan tiukkoja sääntöjä esimerkiksi aineiston valinnan suhteen kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa voidaan kertoa tutkittavasta aiheesta monipuolisesti ja luokitella sitä. Integroiva kirjallisuuskatsaus eroaa toisesta kuvailevan kirjallisuuskatsauksen orientaatiosta eli narratiivisesta katsauksesta siinä, että se sisältää myös kriittisen otteen. (Salminen 2011, 6–8.) Kriittisyydellä tarkoitetaan esimerkiksi huomioita siitä, kuinka hyvin aiempi tutkimus tavoittaa tutkittavan ilmiön tai sisältääkö se epäjohdonmukaisuutta tai puutteita (Torraco 2005, 361).

Integroivalle kirjallisuuskatsaukselle on tyypillistä viiteen vaiheeseen jakautuva työskentely. Ensimmäisessä vaiheessa määritetään tutkimusongelma ja määritellään keskeiset käsitteet. (Salminen 2011, 8; Torraco 2005, 359.) Opinnäytetyössä muotoilin tutkimuskysymyksiksi ”Miten kirjoittaminen toimii työnohjauksessa ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä?” ja ”Millainen kirjoittaminen soveltuu ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineeksi?”. Aiempiin ammatillista kasvua ja työnohjausta käsitteleviin tutkimuksiin perehtymisen perusteella valitsin kirjallisuuskatsauksen kannalta keskeisiksi käsitteiksi työnohjauksen, ammatillisen kasvun ja kehityksen sekä kirjoittamisen.

Toisena vaiheena integroivassa katsauksessa on aineiston hankinta, jota seuraa kolmantena vaiheena kerätyn aineiston arviointi (Salminen 2011, 8). Tein helmikuussa 2022 haun ensin JYKDOK ja Finna-hakukoneilla. Hauissa asetin julkaisuväliksi 2012–2022, kokoteksti saatavilla sekä kieleksi suomi tai englanti. Ensimmäisellä hakukierroksella käytin hakusanoina ammatillinen kasvu AND kirjoittaminen, työnohjaus AND kirjoittaminen, mutta tuloksissa ei ollut tähän opinnäytetyöhön soveltuvaa materiaalia. Seuraavalla hakukierroksella korvasin ammatillisen kasvun käsitteen ammatillisen kehittymisen käsitteellä. Yhdistämällä se kirjoittamiseen, sain tulokseksi 658 tulosta. Tästä hausta otin tarkempaan tarkasteluun 30, joista viisi päätyi mukaan aineistoon. Yksi näistä oli artikkelikokoelma, josta opinnäytetyöhön soveltui neljä artikkelia.

Relevantteja aineistoja olivat ne, joissa liitettiin yhteen ammatillinen kasvu tai kehittyminen ja/tai työnohjaus ja kirjoittaminen. Ensimmäisessä hakuvaiheessa luin teksteistä tiivistelmän, jonka perusteella ratkaisin, sisältyivätkö ne opinnäytetyöni aineistoon. Koska

tarkastelukontekstinani on työnohjaus, jätin aineiston ulkopuolelle materiaalin, joka käsitteli opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja kirjoittamista sen ohjaamisen välineenä. Jätin myös tarkastelun ulkopuolelle aineiston, joka keskittyi ammatilliseen kehittymiseen tai kasvuun yksinomaan kirjoittajana tai siihen, millä tavalla ammattilainen voi esimerkiksi sosiaalialan asiakastyössä hyödyntää kirjoittamista menetelmänä. Olen koonnut sisäänotto- ja poissulkukriteerit alla olevaan Taulukkoon 1.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Saatavissa kokonaisuudessaan sähköisesti	Ei saatavissa kokonaan tai lainkaan sähköisesti
Julkaistu vuosien 2012–2022 välillä	Julkaistu ennen vuotta 2012
Kieli: suomi tai englanti	Kieli jokin muu kuin suomi tai englanti
Käsittelee ammatillista kasvua ja/tai kehittymistä aikuisten ammattilaisten näkökulmasta	Käsittelee opiskelijoiden ammatillista kasvua ja/tai kehittymistä, kohderyhmänä alaikäiset
Tekstissä kirjoittaminen on väline ammatilliseen kasvuun ja/tai kehittymiseen	Kirjoittamisen ja ammatillisen kasvun ja/tai kehittymisen välinen yhteys on jokin muu

Taulukko 1. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tein vielä täydentävän haun ProQuest- ja Eric-tietokannoista, joista poimin aiemmin mainituilla kriteereillä kolme tekstiä aineistoon. Aineisto muodostuu yhdeksästä artikkelista ja kahdesta väitöskirjasta. Kaikki tekstit ovat englanninkielisiä.

### 3.3 Analyysimenetelmänä aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Analyysimenetelmänä käytin kvalitatiivista aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa pyritään tiivistämään tutkimusaineisto ja kuvaamaan sen sisältöä selkeästi sanallisesti. Analyysi perustuu loogisen päättelyn lisäksi tehtyihin tulkintoihin. Aineistolähtöisyys merkitsee sitä, että analyysia ei ohjaa teoria tai havainnot eivätkä analyysiyksiköt ole ennen analyysia luotuja. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi sana tai lause. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95, 106–110.) Tässä opinnäytetyössä analyysiyksikkö on lause. Se soveltuu erityisesti aineistona oleviin tutkimusartikkeleihin, jotka ovat jo valmiiksi tiiviisti kirjoitettuja.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sisältää kolme päävaihetta: 1) aineiston pelkistäminen, 2) aineiston ryhmittely ja 3) teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarjajärvi 2009, 108–109). Aloitin analysoinnin lukemalla jokaisen aineiston tekstin huolella läpi. Tein ensimmäisellä lukukierroksella tekstiin merkinnät tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisistä sisällöistä. Yleiskuvan luomisen jälkeisellä toisella lukukerralla tiivistin aiemmin löytämiäni analyysiyksiköjä ja tein niistä listan. Aineiston pelkistämisen jälkeen ryhmittelin samankaltaisia ilmaisuja kokonaisuuksiksi ja samaan kategoriaan kuuluviksi. Tämä tapahtui etsimällä ilmaisuista samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia sekä vertailemalla niitä toisiinsa (Tuomi & Sarjajärvi 2009, 109). Analysoinnin tueksi piirsin käsittekartan, joka mahdollisti esimerkiksi eri ilmaisujen välisten suhteiden ja syy-seuraussuhteiden paremman hahmottamisen. Taulukossa 2 on esitetty esimerkki aineiston analyysiprosessista.

<b>Alkuperäisilmaisu</b>	<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alaluokka</b>
Our writing group was a significant part of our reflection process.	Kirjoittajaryhmän merkitys	Yhteisöllisyys

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä

Muodostuneista alaluokista yhdistin yläluokkia, jotka nimesin mahdollisimman kuvaavasti. Luokitusten yhdistämisen jälkeen päädyin kolmeen pääluokkaan: 1) Kirjoittamisen terapeuttiset ominaisuudet 2) Kirjoittaminen ammattitaidon ja -käytäntöjen kehittäjänä 3) Kirjoittamisen yhteisöllisyys. Esittelen seuraavassa alaluvussa analyysin tulokset ja yhdistän ne teoreettisiin käsitteisiin (ks. Tuomi & Sarjajärvi 2009, 112–113). Sisällönanalyysin lisäksi olen eritellyt jokaisen aineiston tekstin kohdalla, millaista kirjoittamista siinä tarkoitetaan ja on hyödynnetty. Tämä lista on sisällytetty Liitteeseen 1, jossa opinnäytetyön aineisto on listattu.

Vaikka nimeän analyysimenetelmän aineistolähtöiseksi, olen tietoinen siitä, etten kykene tarkastelemaan aineistoa täysin irrottautuneena esimerkiksi ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen liittyvästä kirjallisuudesta, johon olen perehtynyt tai jättämään taakse tietoa ja kokemuksia, joita esimerkiksi työelämä on tuonut. Tässä opinnäytetyössä ymmärrän aineistolähtöisyyden sisällönanalyysissä niin, että en ole ennen aineiston analyysia päättänyt valmiiksi kategorioita, joihin aineisto suhteutetaan (vrt. Tuomi & Sarjajärvi 2009, 98). Sen sijaan kategoriat muodostuivat aineistoa lukiessani ja pelkistäessäni ja pyrin tuomaan ne näkyviksi myös opinnäytetyön lukijalle.

## **4 KIRJOITTAMINEN JA AMMATILLINEN KASVU JA KEHITYS**

Kirjallisuuskatsausta varten tekemäni haut osoittivat, että kirjottamista ja ammatillista kasvua käsittelevät tutkimukset keskittyvät usein tutkintoa suorittaviin opiskelijoihin. Sen sijaan valmistuneiden, työelämässä olevien ammatilliseen kehittymiseen liittyviä kirjoittamista välineenä hyödyntäviä tutkimuksia oli merkittävästi vähemmän. Monet näistä tutkimuksista keskittyivät opettajiin. Aineistoon valikoituneissa tutkimuksissa ovat heidän lisäksi edustettuina kättilöt, terapeutit ja tutkijat.

Seuraavissa alaluvuissa kuvaan ensin millainen kirjoittaminen yhdistetään ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Käsittelemällä tätä teemaa ensin, on helpompi tarkastella, miten ja mitkä tekijät perustelevat kirjoittamisen käyttämistä ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä.

### **4.1 Luova ja reflektiivinen kirjoittaminen ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä**

Kun aineistossa viitattiin kirjoittamiseen, tarkoitettiin sillä yksimielisesti reflektoivaa ja luovaa kirjoittamista. Kirjoittamisen lopputuotos ei ollut niinkään keskiössä, vaan kirjoittamisprosessi itsessään oli merkityksellinen. Luovan kirjoittamisen todettiin antavan mahdollisuuden ylittää sääntöjä ja akateemisen kirjoittamisen tapoja sekä rohkaisevan kääntämään katsetta itseen ja omiin kokemuksiin (Martin 2021, 35; Thoresen & Norbye 2021).

Kirjoittaminen tapahtui pääasiallisesti ryhmissä, jotka kokoontuivat säännöllisesti ammatillisen kehittymisen ja kasvun merkeissä. Osassa ryhmistä kirjoittaminen oli jo etukäteen nostettu esiin kasvun välineenä ja osallistujilla oli odotuksia myös kirjoittajana kehittymiseen suhteen. (Ks. esim. Martin, Tarnanen & Tynjälä 2018; Woodadr 2015.) Osassa taas kirjoittaminen oli mukana yhtenä menetelmänä (ks. esim. Mäki 2015). Osanottajilta ei pääosin edellytetty etukäteisvalmistelua tai kirjoittamista tapaamisten ulkopuolella. Vain harvassa tekstissä mainittiin osallistujien kielteisestä suhtautumisesta kirjoittamiseen. Martin (2021, 73) toi poikkeuksellisesti esiin sen, että osassa osallistujista jotkut kirjoittamistehtävistä herättivät ärtymystä tai ne tuntuivat teennäisiltä.

Monet käytetyistä kirjoittamisharjoituksista olivat nopeita ja antoivat kirjoittajalle vapauden tehdä valintoja tekstin suhteen. Kirjeen, listan tai lyhyen tarinan kirjoittaminen kirjoittajan haluamassa tekstilajissa ovat esimerkkejä tällaisista harjoituksista (Martin, Tarnanen & Tynjälä 2021, 483). Myös metaforien kirjoittamisen nähtiin antavan mahdollisuuden tarkastella työhön liittyviä ilmiöitä mielikuvitusta ja alitajuntaa hyödyntäen. Runoilla taas kuvattiin olevan mahdollisuus tuoda esiin usein tavoittamattomiin jääviä kokemuksia ja tunteita. (Zaken & Vaknin 2020, 87–89.)

Osa tekstiharjoituksista oli vahvasti omaelämäkerrallisia kuten päiväkirjojen kirjoittaminen. Useimmiten kirjoittamistehtävät olivat yksilötehtäviä, jotka jokainen osallistuja kirjoitti itsenäisesti. Poikkeuksena oli Thoresenin ja Norbyen (2021) esittelemä toimintatapa, jossa jokainen osallistuja kirjoitti ensin oman reflektionsa ja sen jälkeen näistä muodostettiin yksi osallistujien yhteinen reflektiopäiväkirja, joka jaettiin kaikille ja sen pohjalta keskusteltiin seuraavassa tapaamisessa. Tavallisempaa kuitenkin oli, että jokainen kirjoittaja sai pitää halutessaan tekstit itsellään ja kertoa tekstin sisällön sijaan esimerkiksi siitä, millaisia tunteita kirjoitusprosessi oli herättänyt. Yhdistävänä tekijänä kirjoitetuissa teksteissä oli vapauden avulla saada kiinni ajatuksista ja kokemuksista, jotka olivat vaikeasti aseteltaviksi sanoiksi.

## **4.2 Kirjoittamisen terapeuttiset ominaisuudet**

Aineistossa työ kuvattiin stressaavaksi muutosten virraksi, johon työntekijät eivät juuri kokeneet voivansa vaikuttaa. Paineita aiheutti myös työn edellyttämä moninainen osaaminen, joka sai epäilemään omia kykyjä ja selviytymistä. Esimerkiksi Badenhorst ym. (2015) kuvaavat akateemisen uran alkupuolella olevien tutkijoiden kokevan ahdistusta monien uusien tehtävien ristipaineessa ja siitä, miten yhdistää työ ja sen ulkopuolinen elämä tasapainoiseksi kokonaisuudeksi. Mäki (2015) puolestaan kuvasi kehittäjän rooliin astuneiden opettajien selviytymistä uudessa roolissaan. Jotta ammattilaiset kykenevät vastaamaan työelämän odotuksiin ja kehittymään, tarvitsevat he mahdollisuuden analysoida työtään reflektiivisesti, mutta sen lisäksi he tarvitsevat myös rentoutumisen hetkiä.



#### 4.2.1 Kirjoittamisen pysäyttävä ja avaava vaikutus

Kirjoittamisen vahvuutena palautumisen ja työn reflektoinnin kannalta nähtiin sen hidastava vaikutus. Jotta voi kirjoittaa, on pysähdyttävä ajatusten ääreen ja jätettävä muut mielessä pyörivät asiat taka-alalle. (Ks. esim. Badenhorst ym. 2015; Martin, Tarnanen & Tynjälä 2018.) Kiireisessä työympäristössä kirjoittamisen ääreen pysähtyminen voi tarjota tasapainoa ja sen kautta palautumisen mahdollisuuden.

Aineistossa luovan ja reflektiivisen kirjoittamiseen ääreen päätyivät usein ammattilaiset, joiden työtehtäviin kuului tekstien kirjoittaminen. Luova ja refleктоiva kirjoittaminen erottui kuitenkin tästä merkittävästi, koska siihen liittyvä vapaus antoi mahdollisuuden kirjoittaa ilman määrittelyjä tai tavoitteita työkäytännöistä, työssä kohdatuista tilanteista ja niihin liittyvistä tunteista. Kirjoittaminen konkretisoi ajatuksia ja tunteita sekä teki niistä analysoitavissa ja muokattavissa olevia (Álvares, Pires & Cardoso 2015, 91; Martin, Tarnanen & Tynjälä 2021, 699). Usein juuri tunteiden nähtiin olevan niitä, jotka työn kiireissä jäävät tavoittamatta ja käsittelemättä (Martin 2021, 63).

Kirjoittamisella voidaan sekä ottaa etäisyyttä että tarkastella joitakin asioita tarkasti ja läheltä. Kirjoittamiseen liittyvä etäisyyden säätely on merkittävä reflektoinnin kannalta. Se tuo mahdollisuuden olla utelias omien ennakkoluulojen, oletusten ja arvojen suhteen. (Badenhorst ym. 2015, 341–344.) Sen lisäksi, että kirjoittamalla voidaan tuoda näkyviksi ja konkreettisiksi asioita, joiden olemassaolon kirjoittaja jo tietää, voi kirjoittaminen tuoda pintaan tiedostamattomia teemoja.

Joskus kirjoittaminen voi myös katkaista hiljaisuuden ja vaatia käsittelemättömäksi jääneen asian esiin ottamista (Martin 2021, 35, 74). Zaken ja Vaknin (2020) korostavat kirjoittamisen mahdollisuuksia erityisesti silloin, kun työntekijä on jumittuneena tilanteessa. Kyse voi olla esimerkiksi asiakasprosessista, jossa ammattilainen kokee polkevansa paikallaan eikä tilanne aukea omin keinoin. Tällaisessa haastavassa tilanteessa kirjoittaminen voi auttaa huomaamaan tekijöitä, jotka aiheuttavat jumiutumisen ja mahdollistaa löytämään etenemisvaihtoehtoja.

Kirjoittaminen tarjoaa mahdollisuuden tietää itsestään ja työstään enemmän ja syvällisemmin. Esimerkiksi työhön liittyvien tunteiden tunnistaminen ja prosessointi avaavat mahdollisuuksia oman ammatillisuuden tarkasteluun ja suuntaamiseen. Thoresen ja Norbye (2021, 158) toteavat

reflektiivisiä päiväkirjatekstejä kirjoittaneiden kättilöiden tuoneen toistuvasti esille tietoisuuden heräämisen. He olivat kirjoittamisen myötä tehneet havaintoja esimerkiksi omista ammatillisista taidoistaan opiskelijan ohjaajana. Kirjoittamiseen liittyvä tietoisuuden herääminen voi tarkoittaa myös asioiden välisen yhteyden havaitsemista. Käytännössä tämä voi olla sen ymmärtämistä, mikä jossakin työhön liittyvässä asiassa herättää iloa tai mitä toivoisi saavansa lisää työtehtäviin, jotta työssä jaksaminen ja kehittyminen olisi mahdollista. Kyse on usein omien ajatusten paremmasta ymmärtämisestä ja sanallistamisesta, jotka kirjoittamisen myötä muuttuvat johdonmukaisemmiksi ja konkreettisemmiksi.

Kirjoittamiseen saattoi liittyä myös pelkoa kirjoittamistaidoista, mutta esimerkiksi Martin (2021, 69) toteaa tämän pelon yli pääsemisen tuoneen prosessiin myönteisiä tunteita ja kokemuksia itsensä ja omien rajojen ylittämisestä. Kirjoittamisen terapeutiseen luonteeseen liittyikin vahvasti sen mahdollisuus tarjota onnistumisen kokemuksia, prosessin mukana tuomaa flown tunnetta tai oivalluksia.

Kirjoittamisen terapeutiset elementit auttavat haastavissa tilanteissa ja antavat välineen päästä eteenpäin ja oppia aiempaa enemmän itsestä. Kirjoittamisen voi nähdä yhdeksi välineeksi selvittää työelämän haasteita selkeämmäksi ja selviytyä niistä löytämällä ratkaisuvaihtoehtoja.

#### **4.2.2 Kokonaisvaltainen identiteetin muotoutuminen**

Kirjoittaminen yhdistetään vahvasti identiteettiin. Vaikka ammatti-identiteetti onkin keskiössä työhön liittyviä kysymyksiä tarkasteltaessa, laajentaa kirjoittaminen identiteetin kattamaan elämän eri osa-alueet. Kirjoittaessa identiteettityöhön sisältyvät työhön liittyvien kokemusten lisäksi henkilökohtaisen ja sosiaalisen elämän kokemukset. Identiteettiin liittyvät kysymykset nivoutuivat aineistossa osaksi ammatillista kasvua, joka sekään ei rajautunut tiukasti työhön vaan ammatillinen ja yksityinen limittyivät toisiinsa.

Kirjoittamalla on mahdollista kuvata omaa identiteettiä ja havahtua sen eri puoliin ja ominaisuuksiin. Kokemusten ja tunteiden tarkastelu eri perspektiiveistä käsin ovat erityisiä lähteitä identiteetin tarkasteluun. Usein kirjoittaminen on myös identiteetin kyseenalaistaja, joka haastaa kysymään ovatko esimerkiksi ammatti-identiteetti ja yksityinen identiteetti tasapainossa keskenään vai onko niiden välillä ristiriitoja. Kirjoittaessa on myös mahdollista

kyseenalaistaa toimintaympäristön vaatimuksia ja niitä käytäntöjä, jotka ohjaavat erityisesti ammatillisen identiteetin rakentumista (ks. Martin 2021, 38).

Kirjoittaminen voi olla väline, jolla kirjoittaja irrottautuu tutuista urista ja löytää sivupolulta jotakin, joka tarjoaa uuden näkökulman häneen itseensä, asiakkaisiin tai johonkin muuhun työn kannalta keskeiseen tekijään. Kirjoittaessa on mahdollista käydä dialogia menneen, nykyhetken ja tulevaisuuden välillä ja luoda uudenlaisia yhteyksiä. Tämä voi ravistella näkemystä itsestä niin, että kirjoittamisen myötä identiteetti saa uuden muodon. Yoo (2018, 308) toteaa kirjoittamisen olevan tapa tehdä itsenä näkyväksi, mikä voi tarkoittaa näkyväksi tulemista muiden silmissä mutta myös sitä, että tulee näkyväksi itselleen. Tämä korostaa kirjoittamisen keskeistä tavoitetta eli sitä, ettei kirjoitettaessa pyritä tavoittelemaan niinkään yhtä absoluuttista totuutta, vaan tarkastelemaan vaihtoehtoja ja hyödyntämään luovuutta ratkaisuja tehtäessä. Kirjoittaminen voi muuttaa ymmärrystä siitä, mitä kirjoittaja tietää tai arvostaa ja ohjata tekemään tulevaisuudessa nykyhetkestä poikkeavia ratkaisuja (Badenhorst ym. 2015, 356; Billett 2015, 12–13; Martin 2021, 69).

### **4.3 Ammattitaidon ja -käytäntöjen kehittyminen**

Monelle luovaa kirjoittamista ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun hyödyntäneellä oli jo aiemmin herännyt kiinnostus kirjoittamista kohtaan. Esimerkiksi Martin, Tarnanen ja Tynjälä (2021, 481) toteavat monen opettajan toivoneen saavansa osallistumalla mahdollisuuden kirjoittaa, minkä lisäksi he toivoivat voivansa parantaa kirjoittamistaitojaan. Sen lisäksi, että osallistujien kirjoittamistaidot kohentuivat, näkyi se myös heidän työkäytännöissään. Esimerkiksi opettajan muuttunut suhtautuminen kirjoittamiseen välittyi heidän oppilailleen ja opettajat kehittivät uudenlaisia pedagogisia käytäntöjä (Martin, Tarnanen & Tynjälä 2021; Woodard 2015, 315).

Myös kättilöt kuvasivat omien ammatillisten taitojen opiskelijoiden ohjaamisen suhteen kehittyneen. He arvioivat kykenevänsä aiempaa paremmin havaitsemaan opiskelijoiden tarpeita ja kykenevänsä vastaamaan niihin. (Thoresen, & Norbye 2021.) Zaken ja Vaknin (2020) toteavat, että kirjoittaessa katse kiinnittyy muiden lisäksi myös itseen, minkä voi nähdä ammattikäytäntöjen kehittämistä rikastavana vaikutuksena.

Kirjoittamiseen liittyy kuitenkin myös kirjoittajan oman äänen löytäminen, minkä esimerkiksi Yoo (2019, 301) totesi lisäävän hallinnan kokemusta työssä. Työhön liittyvien kysymysten jäsenydessä on myös selkeämpi mahdollisuus havaita työn kehittämiskohteita ja -tapoja. Se, että kirjoittamalla käsiteltiin tunteita, tarjoaa tilaa tehdä työhön ja sen käytäntöihin liittyviä ratkaisuja. Esimerkiksi Badenhorst ym. (2015) kuvaavat sitä, kuinka reflektiiviset päiväkirjat sisälsivät myös havaintoja kirjoittajien meneillään olevista tutkimusprosesseista. Ilman kirjoittamista ja päiväkirjoja nämä huomiot olisivat jääneet tekemättä ja tutkimuksen eteneminen olisi voinut olla erilaista kuin se tehtyjen havaintojen myötä oli. Kirjoittaminen voi herättää luovuutta työkäytäntöjen kehittämisen suhteen ja yhdistää kirjoittajan menneisyyden ja nykyhetken kokemuksia ja tunteita. Erityisesti kokemuksesta oppimista pidettiin merkittävänä ammatillisten taitojen ja työkäytäntöjen kehittämisen kannalta.

#### **4.4 Kirjoittamiseen yhdistyvä yhteisöllisyys**

Vaikka kirjoittaminen on usein yksin tehtävää, korostettiin aineistossa kirjoittamisen sosiaalisuutta. Kirjoittaja ei koskaan kirjoita sosiaalisessa tyhjiössä, vaan hän on osa ihmisyyhteisöä, jonka jäsenet vaikuttavat toisiinsa. Aineistossa kirjoittaminen oli erityisen merkityksellistä kehittymisen kannalta silloin, kun se tapahtui kirjoittajayhteisössä. Kyse ei ollut mistä tahansa ihmisjoukosta, vaan kirjoittajien välinen luottamus ja keskinäinen rohkaisu olivat tärkeitä. Ne mahdollistivat tekstien esiin tuomien vaikeiden asioiden, esimerkiksi omaan ammattitaitoon kohdistuvien epäilyjen, tuomisen muiden nähtäväksi ja kuultavaksi. Ryhmiä kuvattiin suvantopaikoiksi, joissa jaettiin tunteita ja elämäkokemuksia. Ryhmät antoivat mahdollisuuden jakaa omia näkemyksiä muille, mutta ne tarjosivat myös tilaisuuden oppia muilta ja löytää tätä kautta uusia ratkaisuja. Tärkeää oli nähdä ryhmä resurssina ja rakentaa yhteistä tietoa sen jäsenten kesken. (Ks. esim. Mäki 2015.)

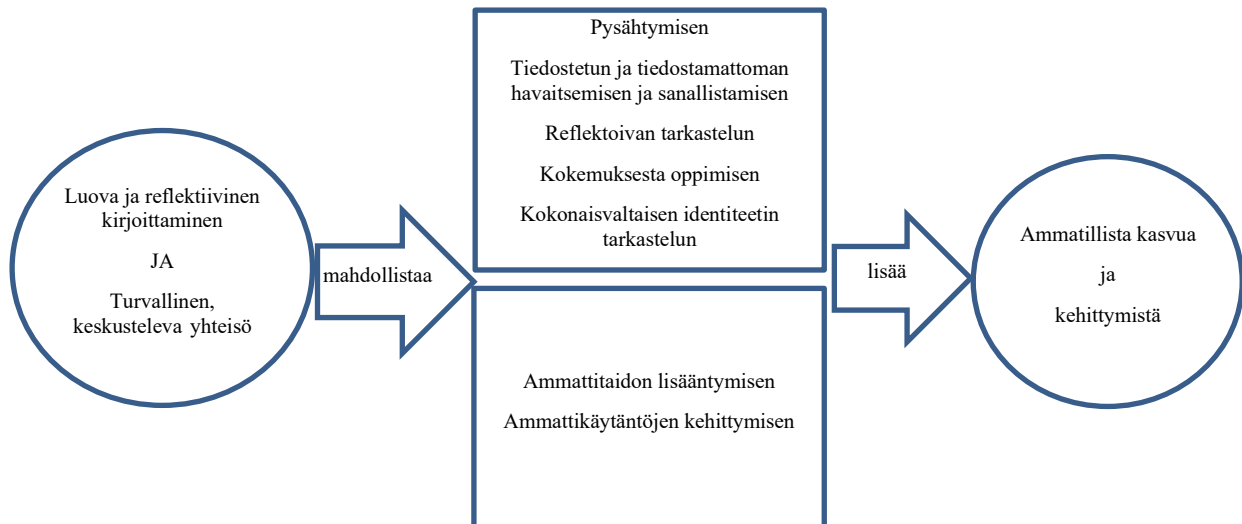
Tunteiden ja kokemusten lisäksi kirjoittajaryhmässä jaettiin tekstejä tai kirjoittamisprosessin herättämiä ajatuksia. Pääosin jokainen kirjoitti itsenäisesti oman tekstinsä, joka jakamisen myötä muuttui yhteiseksi kasvualustaksi. Joissakin tilanteissa tekstejä luettiin ääneen muille, mutta tekstit saattoivat myös jäädä kirjoittajan yksityisiksi teksteiksi. Poikkeuksena tästä olivat kättilöiden yhteiset reflektiopäiväkirjat, jotka oli koottu yhdistämällä kaikkien kirjoittajien refleктоivat tekstit (Thoresen & Norbye 2021).

Yhteisöllisyyden tärkeänä toimintamuotona oli ryhmän jäsenten keskinäinen puhe. Puheella tuotiin kirjoittamisen synnyttämät havainnot, kysymykset ja ymmärrys osaksi keskinäistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutusta kuvattiin ymmärtäväksi, ja sen todettiin hiljentävän kirjoittajien sisäisen kriitikon. Yksilön ulkopuolinen näkökulma pehmensi epävarmuutta ja vahvisti identiteettiä. Tekstien pohjalta käytävien keskustelujen ei kuvattu olevan yksinomaan lempeitä, vaan niissä oli läsnä myös kriittisyyttä ja erilaisia näkökulmia. Ryhmien turvallisuus kuitenkin mahdollisti kriittiset äänet, jotka puolestaan lisäsivät oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia. Yhteinen puhe oli se, joka mahdollisti tekstien aarteiden henkiin herättämisen ja jaetun oppimisen. (Mäki 2015, 42; Thoresen & Norbye 2021.) Ohjaajan tehtävänä oli ensisijaisesti varmistaa ryhmän toiminnan mahdollisuudet ja varmistaa, että se säilyi kaikille osallistujille turvallisena ympäristönä.

## **5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA**

Vaikka aineistona olleet tekstit eivät käsitelleetkään juuri työnohjausta, keskityttiin niissä ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun. Ne ovat myös työnohjauksen keskiössä, joten aineiston tekstit mahdollistavat tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Opinnäytetyön tulosten perusteella kirjoittaminen on soveltuva väline ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukemiseen. Ammatillista kasvua tapahtuu yksilötason ja ammatillisen identiteetin lisäksi myös työkäytännöissä, koska kirjoittaminen mahdollistaa luovuuteen virittäytymisen ja sen myötä uudistamisen ja työtapojen kehittämisen.

Olen tiivistänyt opinnäytetyön tulokset kuvioon 1. Kuviossa vasemmalla ovat mahdollistajat, joiden kummankin tulee täytyä, jotta kirjoittaminen tukee ammatillista kasvua ja kehittymistä. Ammatillista kasvua ja kehittymistä tukeva kirjoittaminen määrittyi luovaksi ja reflektiiviseksi kirjoittamiseksi, joka antaa kirjoittajalle mahdollisuuden vapauteen ja tarkoista säännöistä irrottautumiseen. Irrottautuminen työelämälle tyypillisestä tiukasti säädellystä kirjoittamisesta antaa mahdollisuuden tunnustella työn tapahtumia niin, että myös kokemuksilla ja tunteilla on mahdollisuus tulla näkyviksi.



Kuvio 1. Kirjoittaminen ammatillisen kasvun ja kehittymisen välineenä

Merkittävä luovan ja reflektiivisen kirjoittamisen piirre on terapeutisuus, joka rakentuu sen pysäyttävään, tiedostettuihin ja tiedostamattomiin ajatuksiin sekä kokemuksiin esiin tuovaan luonteeseen. Kirjoittamisen terapeutisuuden liitettyjä hyötyjä on tiivistetty kuvion ylempään laatikkoon. Kirjoittaessa ja tekstien pohjalta käytyjen keskustelujen myötä kokemukset saavat selkeämmän ja käsitteellisen muodon. Tämä auttaa jäsentämään työtä ja käsitystä siitä, kuka ja minkälainen ammattilainen on. Luova ja reflektiivinen kirjoittaminen vahvistavat ammatillisen identiteetin ja toimijuuden kannalta välttämättömiä taitoja kuten kyvyn tunnistaa itsestään selvyyksiä ja havaita vaihtoehtoja sekä tehdä huomioita omasta itsestä suhteessa työhön (vrt. esim. Eteläpelto & Onnismaa 2006, 9; Karvinen-Niinikoski 2009, 335–336; Thompson & Pascal 2011, 20). Kirjoittaminen edistää työntekijän selviytymistä muuttuvassa ja monimutkaisessa työelämässä tukien häntä kokonaisuuden hahmottamisessa.

Yhtenä terapeutisuuden osana on luovan ja reflektiivisen kirjoittamisen kokonaisvaltaisuus, joka ei ulotu vain työhön, vaan tempaa mukaansa usein myös muut elämänalueet. Se, että työstä lähtevä kirjoittaminen ei keskity vain työhön, osoittaa sen, ettei työelämä ole irrallaan muusta elämästä. Myöskään ammatillinen kasvu ja kehittyminen eivät tapahdu tyhjiössä, vaan ne syntyvät monen asian risteyksessä. Kokonaisvaltaisuuteen liittyy myös se, että kyse ei ole yksinomaan kirjoittamishetkestä, vaan myös menneisyydestä ja tulevasta. Kirjoittaminen tuo yhteen elämän eri osat, mikä soveltuu ymmärrykseen ammatillisesta toimijuudesta laajana kokonaisuutena (vrt. esim. Eteläpelto ym. 2014 c, 21).

Keskeisenä tuloksena opinnäytetyössä oli se, että luova ja reflektiivinen kirjoittaminen tarvitsee rinnalleen turvallisen ja tukevan yhteisön, jossa kirjoittamisen tai kirjoittamisprosessin herättämiä teemoja on mahdollista käsitellä. Yhteisöt muodostuvat muista kirjoittajista, joiden keskinäinen luottamus ja oppiminen ovat ammatillisen kasvun kannalta merkittäviä. Oppimisen kannalta vuoropuhelu muiden kanssa on todettu merkittäväksi, koska tällöin oppiminen syventyy ja siitä tulee jaettava (ks. esim. Vähäsantanen 2013, 80–82). Erityistä on se, että ohjaajan rooli jäi monissa aineiston tutkimuksissa ryhmän välisen yhteisöllisyyden varjoon.

Sen lisäksi, että kirjoittaminen tarjoaa paremman ymmärryksen itsestä ja erityisesti ammatti-identiteetistä, sen vaikutusten on todettu näkyvän myös ammattikäytännöissä ja -taidoissa. Nämä muodostavat kuvion alemman laatikon. Ammattikäytäntöjen kehittymiseen liittyi se, että omasta työstä ja ammatillisuudesta tehtiin havainnoita, jotka johtivat uudelleenlaisiin kehittelyihin. Tämän lisäksi kirjoittaessa ja sen myötä tehdyistä havainnoista keskusteltaessa syntyi uudistettuja työtapoja. Se, mitä nämä käytännöt olivat, ei kuitenkaan selvinnyt tarkemmin aineistosta. Ilmeistä oli kuitenkin se, että työkäytännöt liittyivät tiettyjen työntekijöiden tapaan tehdä työtä eikä kyse ollut laajoista, organisaation toimintatapoja muuttavista käytännöistä. Työnohjausta tarjotaan usein ryhmämuotoisena niin, että ryhmään osallistuvat saman organisaation ja usein vieläpä saman tiimin jäsenet. Tämä antaisi hyvän kasvualustan kokeilla voisiko kirjoittamisen ja tekstien pohjalta yhdessä käytyjen keskustelujen myötä luoda yksilöllä laajempia työtapojen ja ammatillisen kehittymisen muotoja. Samalla vastattaisiin tarpeeseen tarttua työyhteisö- ja organisaatiotasoihin haasteisiin (Eteläpelto ym. 2014a, 21).

Totesin aineistohakua tehdessäni Martinin (2021, 36) tapaan, että tutkimuksissa keskitytään erityisesti opiskelijoihin työelämässä jo olevien ammattilaisten sijaan. Tämä herättää kysymyksen siitä arastellaanko kirjoittamisen hyödyntämistä jo työssään kirjoittavien henkilöiden kanssa. Kirjoittamiseen liittyy paljon myönteisiä piirteitä, mutta siihen liitetään myös epäonnistumisen ja osaamattomuuden pelkoja. Tämän lisäksi syynä voi olla se, että oletetaan ammattilaisten kykenevän helposti ilman apuvälineitä refleктоimaan ammatillista identiteettiään tai työhön liittyviä kokemuksiaan.

Opinnäytetyön tuloksena luovaa ja reflektiivistä kirjoittamista voi pitää todennetusti toimivana menetelmänä työnohjauksessa ammatillisen kasvun ja kehittymisen edistäjänä. Työnohjouksen tausta terapeuttisuuden, oppimisen ja ohjauksen yhdistelmänä tarjoaa hyvän pohjan luovan kirjoittamisen soveltamiselle. Työnohjaukselle keskeinen reflektiivisyys, kokemuksista

oppiminen ja ammatti-identiteetti saavat lisämausteensa luovuudesta ja kokonaisvaltaisesta ajattelusta. Myös se, että työnohjaus on usein pitkäkestoinen prosessi, antaa mahdollisuuden totutella kirjoittamiseen ja ryhmän muotoutumiseen.

On kuitenkin syytä huomata, että tutkimuksissa, joissa kirjoittamisen yhteyttä ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen on tarkasteltu, on keskitytty erityisesti ammattilaisiin, jotka ovat tottuneita kirjoittajia ja usein vielä kiinnostuneita luovasta kirjoittamisesta ja ammatillisesta kehittymisestä. Epäilemättä tämä tarjoaa hedelmällisen lähtökohdan kirjoittamisen hyödyntämiselle ja mikäli kirjoittamista hyödynnetään ryhmissä, joissa lähtötilanne on moninaisempi, on ohjaajan tarpeen tuoda esiin kirjoittamiseen liittyviä hyötyjä ja sopia selkeästi toimintatavoista yhdessä ryhmän jäsenten kanssa. Myös työnohjaajan roolia on tarpeen kehittää eteenpäin ja kokeilla voisiko hänellä olla ryhmän mahdollistajan ja turvallisuuden varmistajan lisäksi rooli esimerkiksi tekstien palautteen antajana. Tällöin olisi mahdollista kehittää kirjoittamista vielä eteenpäin ja lisätä työnohjauksen ryhmämuotoisuuden rinnalle esimerkiksi yksilöllisen ohjauksen osuus. Tämä mahdollistaisi vielä syvällisemmän kirjoittamisen ja kasvokkaisessa kohtaamisessa käydyin keskustelun vuoropuhelun.



## LÄHTEET

Alila, S. 2014. ”Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja...toimintakulttuurin luomisessa”. Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Álvares, L., Pires, Í. & Cardoso, I. 2015. Writing to Learn from Experience: Unguided Reflection as Meaning Making Practices for Teachers teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: Writing for Professional Development. Leiden; Boston: Brill, 88-106.

Archer, M. 2007. Making Our Way Through the World. Human Reflexivity and Social Mobility. Leiden: Cambridge University Press.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. 2016. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paris: OECD Publishing.

Badenhorst, C., Joy, R., Penney, S., Pickett, S., Hesson, J., Young, G., McLeod, H., Vaandering, D. & Li, X. 2015. Becoming an Academic: Reflective Writing and Professional Development teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: Writing for Professional Development. Leiden; Boston: Brill, 340-359.

Billett, S. 2015. Learning through Writing: Mimetic Processes in Action teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: Writing for Professional Development. Leiden; Boston: Brill, 12-31.

Bolton, G. 2005. Reflective Practice. Writing and Professional Development. 2<sup>nd</sup> ed. London: SAGE.

Collin, K. 2009. Work-related identity in individual and social learning at work. Journal of Workplace Learning 21(1): 23–36.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Onnismaa, J. & Eteläpelto, A. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Lukijalle. Teoksessa Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Onnismaa, J. & Eteläpelto, A. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 9–10.

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 17–31.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014b. Identity and agency in professional learning. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Dordrecht, Netherlands: Springer, 645–672.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014c. Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 3/2014, 202–214.

Fook, J. & Gardner, F. 2007. *Practising Critical Reflection: A Resource Handbook*. Maidenhead: Open University Press.

Goller, M. & Paloniemi, S. 2017. *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG.

Hawkins, P. & McMahon, A. 2020. *Supervision in the Helping Professions*. Fifth edition. London: Open University Press.

Herbig, B. & Muller, A. 2014. Implicit Knowledge and Work Performance. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Dordrecht, Netherlands: Springer, 781–806.

Heroja, T. & Kuisma, H. 2014. Ohjattavan kokemuksen tutkimus työnohjauksen arvioinnin välineenä. Teoksessa Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim.) *Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote työnohjaukseen*. Tallinna: United Press, 66–87.

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. 2012. Työyhteisön työnohjauksen tulevaisuuden mahdollisuuksista. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (toim.) *Työyhteisön työnohjaus*. Sanoma Pro: Helsinki, 315–322.

Kangasniemi, M., Pietilä, A.-M., Utriainen, K., Jääskeläinen, P., Ahonen, S.-M. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25(4), 291–301.

Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Promises and pressures of critical reflection for social work coping in change, *European Journal of Social Work*, 12(3), 333–348.

Keski-Luopa, L. 2018. Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa. *Työnohjaus intersubjektiivisenä kehitysprosessina*. Jyväskylä: Metanoia Instituutti.

Kivioja, L. 2014. Opetussuunnitelman opettelijasta pohtivaksi osaajaksi. Omaelämäkerrallinen opetussuunnitelmatarina. Kokkola: Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.

Kupias, P. 2016. Toimijuus töissä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. HY+ koulutus- ja kehittämispalvelut verkkojulkaisu. Viitattu 30.1.2022. Luettavissa: [https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/paivi\\_kupias\\_toimijuus\\_tyossa\\_tukena\\_tyonohjaus\\_coaching\\_mentorointi\\_fasilitointi\\_web.pdf?utm\\_campaign=toimijuus-](https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf?utm_campaign=toimijuus-)

[tyossa&utm\\_medium=email&utm\\_source=hyplus\\_uutiskirje&pe\\_data=DT\\_42415C457941425D467149425C4A764543%7CT\\_566234335](https://www.hyplus.fi/tyossa&utm_medium=email&utm_source=hyplus_uutiskirje&pe_data=DT_42415C457941425D467149425C4A764543%7CT_566234335)

Kyrönseppä, U. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro, 31–55.

Laes, T. & Rautiainen, P. 2018. Osallistuminen taiteeseen ja kulttuuriin. Elinikäinen oikeus vai velvollisuus? Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti. 2/2018, 130–139.

Martin, A., Tarnanen, T. & Tynjälä, P. 2018. Exploring teachers' stories of writing: a narrative perspective. *Teachers and Teaching, theory and practice* 24(6), 690-705.

Martin, A. 2021. "Draw with words, write myself": supporting teachers' professional development in creative writing communities. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Martin, A., Tarnanen, M., & Tynjälä, P. 2021. Narratives of professional development in a teachers' creative writing group. *New Writing: The International Journal for the Practice and Theory of Creative Writing* 18(4), 480-495.

Mäki, P. 2015. Opettajana ja kehittäjänä vertaismentorointiryhmässä. Kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Oulu: Oulun yliopisto.

Niemelä, A. 2019. Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Tampere: Tampereen yliopisto väitöskirjat 86.

Nokelainen, P. 2008. Modeling of Professional Growth and Learning: Bayesian Approach. Tampere: Tampere University Press: Bookshop Taju.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

Nuutinen, U. 2018. Ammatillisen kasvun polku: Opettajuuden ontologinen rakentuminen yhteisöllisessä ryhmäprosessissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Onnismaa, J. 2006. Johdanto. Teoksessa Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Onnismaa, J. & Eteläpelto, A. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 11–23.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.

Räsänen, K. & Trux, M.-L. 2012. Työkirja. Ammatillaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. *Opetusjulkaisuja* 62. *Julkisjohtaminen* 4. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja.

Salonen, J. 2007. Työnohjauksen käsitteelliset perusteet. Teoksessa Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita, 45–76.

- Salonen, J. & Karvinen-Niinikoski, S. 2007. Työnohjauksen kehityslinjoja. Teoksessa Karvinen-Niinikoski, S. & Rantalaiho, U.-M. & Salonen, J. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita, 33–44.
- Stenberg, K. 2011. Working with Identities Promoting Student Teachers Professional Development. Helsinki: University of Helsinki.
- Thompson, N. & Pascal, J. 2011. Reflective Practice: an existentialist perspective. *Reflective Practice* 12(1), 15–26.
- Thoresen, A.-L. & Norbye, B. 2021. Reflective writing followed by dialogue improves supervision practices and cooperation in midwifery education. *Educational Action Research* 29(1), 149–164.
- Tiuraniemi, J. 2005. Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 2/2005, 110–120.
- Torraco, R. J. 2005. Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review* 4(3), 356–367.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. Painos. Helsinki: Tammi.
- Vehviläinen, S. 2014. Työnohjaukselliset ryhmäinterventiot kohtaamispaikkana ja keskustelutilana: mahdollisuuksia ja riskejä. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin (toim.) Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote työnohjaukseen. Tallinna: United Press, 19–37
- Vehviläinen, S. 2015. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Vähäsantanen, K. 2013. Vocational teachers' professional agency in the stream of change. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Woodard, R. 2015. Becoming Brave Writers and Writing Teachers: Teachers Recognizing Emotional Dimensions of Writing and Transforming their Classroom Instruction teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: Writing for Professional Development. Leiden; Boston: Brill, 298-319.
- Yoo, J. 2018. Teachers as creative writers: needs, desires and opportunities for growth. *New Writing* 15(3), 300-310.
- Zaken, S. & Vaknin, O. 2020. “The sound of the limpid wishes of water to flow”: reading and writing as an impasse-breaking space in supervision processes. *Journal of Poetry Therapy*, 33(2), 83-94.

## LIITE 1

### Valitut tekstiaineistot

Nro	Artikkelin tiedot	Ammattiryhmä	Mainittu kirjoittamistapa
1.	Martin, A., Tarnanen, T. & Tynjälä, P. 2018. Exploring teachers' stories of writing: a narrative perspective. <i>Teachers and Teaching, theory and practice</i> 24(6), 690-705.	opettajat	kertomuksia kirjeen tai tarinan muodossa, haluamassaan kirjallisuusmuodossa, elämäntarinat
2.	Martin, A., Tarnanen, M., & Tynjälä, P. 2021. Narratives of professional development in a teachers' creative writing group. <i>New Writing: The International Journal for the Practice and Theory of Creative Writing</i> 18(4), 480-495.	opettajat	lyhyitä kirjoitusharjoituksia esim. listat tai vapaakirjoittaminen, kirjeet, lyhyt tarinat ja dialogit
3.	Zaken, S. & Vaknin, O. 2020. "The sound of the limpid wishes of water to flow": reading and writing as an impasse-breaking space in supervision processes. <i>Journal of Poetry Therapy</i> , 33(2), 83-94.	terapeutit	runot, metaforat,
4.	Thoresen, A.-L. & Norbye, B. 2021. Reflective writing followed by dialogue improves supervision practices and cooperation in midwifery education. <i>Educational Action Research</i> 29(1), 149-164.	kättilöt	reflektiiviset päiväkirjat
5.	Mäki, P. 2015. Opettajana ja kehittäjänä vertaismentorointiryhmässä. Kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Oulu: Oulun yliopisto.	kehittäjäopettajat	lyhyet tekstit
6.	Billett, S. 2015. Learning through Writing: Mimetic Processes in Action teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: <i>Writing for Professional Development</i> . Leiden; Boston: Brill, 12-31.	-	reflektiivinen kirjoittaminen
7.	Woodard, R. 2015. Becoming Brave Writers and Writing Teachers: Teachers Recognizing Emotional Dimensions of Writing and Transforming their Classroom Instruction teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: <i>Writing for Professional Development</i> . Leiden; Boston: Brill, 298-319.	opettajat	luova kirjoittaminen
8.	Badenhorst, C., Joy, R., Penney, S., Pickett, S., Hesson, J., Young, G., McLeod, H., Vaandering, D. & Li, X. 2015. Becoming an Academic: Reflective Writing and Professional Development teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: <i>Writing for Professional Development</i> . Leiden; Boston: Brill, 340-359.	tutkijat	reflektiiviset päiväkirjat
9.	Álvares, L., Pires, Í. & Cardoso, I. 2015. Writing to Learn from Experience: Unguided Reflection as Meaning Making Practices for Teachers teoksessa Ortoleva, G., Bétrancourt, M. & Billett, S., Kurunsaari, M., Tynjälä, P. & Piirainen, A.: <i>Writing for Professional Development</i> . Leiden; Boston: Brill, 88-106.	opettajat	ohjaamaton reflektiivinen kirjoittaminen
10.	Yoo, J. 2018. Teachers as creative writers: needs, desires and opportunities for growth. <i>New Writing</i> 15(3), 300-310.	opettajat	luovan kirjoittamisen harjoituksia
11.	Martin, A. 2021. "Draw with words, write myself – supporting teachers' professional development in creative writing communities. Jyväskylä: University of Jyväskylä.	opettajat	luovan kirjoittamisen tekstit