



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Mistä tukea akateemiseen asiantuntijuuteen kasvamisessa?

Tohtorit ja työelämä, Oulun yliopisto

3.10.2007

Jussi Onnismaa

Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Miten akateeminen asiantuntijuus syntyy?





Kaksi käsitystä ammatillisuuden ja asiantuntijuuden kehittymisestä

1. Käsitys hierarkkisesta, tiedollis-taitollisesta ja lineaarisesta kehityskulusta
 - Asiantuntijan toimintatapoja ja ratkaisumalleja kuvattu yksityiskohtaisena tiedonkäsittelynä, jotta toiminnassa kertynyttä tietoa voitaisiin jäljitellä ja opettaa.
 - Tekoälyn kehittämisessä oli mallina taitava tiedollinen ja ajatuksellinen asiantuntijasuoritus.
2. Tätä kritisoitu korostamalla asiantuntijan toiminnan jäljittelemättömyyttä, intuitiivisuutta ja kokemuksellisuutta sekä sanatonta tietoa, joka kehittyy ajan myötä

Mutta...



Kumpikin tapa kuvata asiantuntijuutta on riittämätön, koska

- Molemmat korostavat yksilöllistä ja asteittaista kehitystä noviisista ekspertiksi
- Lähestymistavat eivät auta ymmärtämään asiantuntijuutta paikallisesti, sisällöllisesti, historiallisesti tai vuorovaikutuksessa kehittyvänä
- Esim. innovaatiot ovat epävirallisten verkostojen ja vuorovaikutuksen tulosta, ja yhä useampi uusi ratkaisu syntyy organisaatioiden ja ammattien rajoille (Launis 1997;

Littleton & al. 2000, 101–103)



Miten asiantuntijuutta voi kuvata

- Yksilön ammattipätevyys tulee ymmärrettäväksi vasta kun se kytkeytyy muiden tekemiseen, yhteisön yhteiseen taitoon eli ammattihallintaan.
- Erillisiä pätevyysalueita keskeisemmäksi muodostuvat pätevyysalueiden väliset suhteet. (Hakkarainen ym. 2006, 1999)
- Kompetensseja voi kuvata kuvaamalla vuorovaikutustilanteita, joissa ollaan perustehtävän ytimessä.
- Hiljainen tieto ja hiljainen tietäminen



Akateeminen asiantuntijuus ja ura

- Yliopisto-opiskelijoiden urasuuntautuneisuus USA:ssa 1970-luvulla ja 2000-luvun alussa:
 - Molempia opiskelijaryhmiä leimasi kunnianhimo, mutta selvä ero havaittiin tavoitteiden aikaperspektiivissä
 - 1970-luvun urasuuntautajat painottivat pitkän aikavälin strategisia tavoitteita, 2000-luvun ryhmä välittömiä mahdollisuuksia
 - Edelliset pystyivät verbalisoimaan tavoitteitaan varsin selkeästi, mutta jälkimmäisten oli vaikea löytää tavoittelemalleen sanoja (Sennett 2006, 78–79)
- ”Rajaton ura” -ideologia: Sitoutuminen organisaation tms. sijasta omaan asiantuntijuuteen (Littleton & al. 2000, 101–103)
- → Luottamuksen merkitys organisaatioissa?

(Adler & Heckscher 2006)



Akateeminen asiantuntijuus ja ura

- ”Taito” tai ”osaaminen”: Kyky tehdä jatkuvasti uudenlaista pikemmin kuin tukeutua kokemukseen?
- Työntekijän on osattava myydä itsensä ”hyvänä tyyppinä”, moniosaajana ja tiimipelurina?
- Joustavan organisaation ihannetyöntekijä: Kaikkialla kaikkien kanssa yhtäaikaan, tulee toimeen kenen kanssa tahansa lyhytaikaisissa tiimeissä?
- Vastakohta *craftsmanship*. Viulunrakentaja Niccolo Amati (1596–1684): Työn tulos itsessään on merkittävä
- Ammatilainen on perehtynyt ja kiintynyt liikaa työhönsä pystyäkseen nopeisiin vaihdoksiin, joita konsultit ja ”muutosjohtajat” odottaisivat (Sennett 2006, 98, 123)
- Vrt. ”flexibility” 1400-l. engl.: ”taipuisa mutta luja” tai ”luja mutta taipuisa” (Sennett 2002, 45)



Asiantuntijuuden muutos

- Ensimmäinen → toinen asiantuntijuus (Giddens 1994, 1995)
- Teoria: universaalien teorioiden taitava sovellus yksittäisessä tilanteessa (outside in -tieto)
→ tilanteessa syntyvät asiakas- ammattilais- ja tilannesidonnaiset teoriat (inside out -tieto)
 - Knowing what
 - Knowing how
 - Mutta myös kolmannenlaista tietoa: Knowing from within (Shotter 1993)

Mistä tukea siirtymävaiheisiin?



Opintojen ohjaus yliopistossa



Roolit ja prosessit:

1. Opiskelijan rooli → **Opiskelijaprosessi**
2. Oppijan rooli → **Oppimisprosessi**
3. Urasuunnittelu → **Asiantuntijuuden kehittyminen**



Tukea asiantuntijuudelle ja urasuunnittelulle

- Ura- ja elämänsuunnittelusta tullut jatkuvaa
- Oman elämänuran punaisen langan löytyminen
- ”Objektiivinen” → subjektiivinen ura, merkitykset
- Ohjaus = ura- ja elämänsuunnittelun, siirtymävaiheiden tuki

1. OHJAUS OPINTOJEN AIKANA (ks. kaavio ed. s.)

2. SIIRTYMÄ OPISKELUSTA TYÖELÄMÄÄN

- Yliopiston ura- ja rekrypalvelu
- Työvoimatoimiston ammatinvalinnanohjaus ym. palvelut (ei vain työttömille, nuorille, tms. ’erityisryhmille’)

3. TYÖELÄMÄN OHJAUS

■ Mentorointi:

- Mentori kokenut ja arvostettu henkilö, joka on sitoutunut ohjaamaan ja tukemaan aktoreiden ammatillista kehittymistä. Vrt. mytologiatausta Homerokselta
- Henk.koht. suhde, ei enää ikään sidottu.
- Oppipoikamalli, kompetenssimalli, reflektiivinen malli



Tukea asiantuntijuudelle ja urasuunnittelulle

■ Työssä oppimisen ohjaus:

- Kehitetään myös organisaatioiden toimintatapoja ja yhteistyökäytäntöjä (työelämän tutkinnot)

■ Coaching:

- Valmentava johtamistyyli, välittömät ammatill. tavoitteet

■ Konsultaatio:

- Usein lyhytkestoinen, tiettyyn ongelmaan keskittyvä; vrt. prosessikonsultaatio

■ Työnohjaus:

- Pitkäkestoinen, prosessimainen, moninaiset tavoitteet

■ Johtaminen ja ohjaus?

- Johtamistyön tulisi yhdistää kaksi vastakkaista asiaa – määrittely ja vapaus – jotta organisaatio pysyisi perustehtävässään ja siten turvaisi olemassaolonsa ja jatkuvuutensa.
- Perustehtävän määrittely jatkuvaa sisäistä dialogia ja uudelleentulkintaa, jota johtajuuden pitäisi tukea.
- Organisaation perustehtävä on ennemminkin kysymys kuin vastaus. (Hyyppä 2000, 129–130)

Lähteet



- Adler, P. & Hecksher, C. (Eds., 2006) *The Firm and a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Eerola, S & Vanhatalo, M. (toim., 2005) Tampereen yliopiston HOPS-opas. Tampereen yliopisto, Opetuksen kehittämisyksikkö.
- Giddens, A. (1994) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Polity Press: Cambridge.
- Giddens, A. (1995) Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.
- Hakkarainen, P., Helenius, J. & Jääskeläinen, P. (1999). *Ammatinhallinnan kehittäminen oppivassa organisaatiossa*. Kulttuuri ja oppiminen -tutkimusryhmä. Jyväskylän yliopisto.
- Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. (2006) Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Hyyppä, H. (2000) Tehtävä mielessä. Teoksessa H. Hyyppä & A. Miettinen (toim.): *Johtajuus ja organisaatiodynamiikka*. Oulu: Metanoia-instituutti.
- Launis, K. (1997) Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiakastyössä. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Littleton, M. & Arthur, M & Rousseau, D. (2000). The Future of Boundaryless Career. In: A. Collin & R. Young (Eds.) *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Onnismaa, J. (2007) *Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. 2.p. Helsinki: Gaudeamus.
- Sennett, R. (2002) *Työn uusi järjestys. Miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press.
- Shotter, J. (1993) *Cultural Politics of Everyday Life: Social Constructionism, Rhetoric, and Knowing of the Third Kind*. Milton Keynes and Toronto: Open University Press and Toronto University Press.
- Kuva 1: Rembrandt Harmenszoon van Rijn (1606–1669): *Tohtori Nicolaes Tulpin anatomian luento, 1632. Koko 169,5 x 216,5 cm. Mauritshuis, Haag.*
- Kuva 2: Pieter Brueghel (1525–1569): *Ikaroksen putoaminen, n. 1558. Koko 73.5 x 112 cm. Musees Royaux des Beaux-Arts de Belgique, Bryssel.*